

**Ирена Зарева, Матю Матев,
Алла Кирова**

**Висшето образование и науката
в България**

**Икономически, социални
и джендър измерения**



**АКАДЕМИЧНО ИЗДАТЕЛСТВО
„Проф. МАРИН ДРИНОВ“**

BULGARIAN ACADEMY OF SCIENCES
ECONOMIC RESEARCH INSTITUTE

**Irena Zareva, Matthew Matev,
Alla Kirova**

**Higher education and science
in Bulgaria**

**Economic, social
and gender dimensions**

Sofia • 2014

PROF. MARIN DRINOV ACADEMIC PUBLISHING HOUSE

БЪЛГАРСКА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ
ИНСТИТУТ ЗА ИКОНОМИЧЕСКИ ИЗСЛЕДВАНИЯ

**Ирена Зарева, Матю Матев,
Алла Кирова**

**Висшето образование и науката
в България**

**Икономически, социални
и джендър измерения**

СОФИЯ • 2014



АКАДЕМИЧНО ИЗДАТЕЛСТВО
„Проф. МАРИН ДРИНОВ“

В книгата са представени резултатите от проучване, извършено през 2012 – 2013 г. в рамките на научноизследователската програма на Института за икономически изследвания при БАН.

В резултат на комплексно интердисциплинарно изследване на икономически, социални и джендър измерения на двете академични сфери е определено мястото на България в Европейското образователно и изследователско пространство и на европейската карта за равнопоставеност на жените и мъжете в академичната общност. Направени са количествена и качествена оценка на състоянието на висшето образование и науката. Идентифицирани са основните проблеми и по-важните фактори, които ги обуславят. Очертани са насоките за развитие и усъвършенстване на висшето образование и науката в България.

Интерес представляват резултатите от проведено от авторите анкетно проучване на мнението на преподаватели, изследователи и студенти и сравнителният анализ с предшестващо изследване, проведено през 2007 – 2008 г.

Книгата е предназначена за компетентните държавни органи, в т.ч. Комисията по образованието и науката към Народното събрание, Министерството на образованието и науката, други министерства и институции, управителни органи на висшите училища, неправителствени организации, учени, преподаватели, студенти и всички, които са заинтересовани от състоянието и бъдещето на висшето образование и науката в България.

- © Ирена Кирилова Зарева, Матю Вълчев Матев, Алла Валентиновна Кирова, автори, 2014
- © Константин Атанасов Жеков, художник на корицата, 2014
- © Институт за икономически изследвания, 2014
- © Академично издателство „Проф. Марин Дринов“, 2014

ISBN 978-954-322-748-8

Съдържание

Въведение / 9

Първа глава

Висшето образование в България – реалност и перспективи / 13

1. Европейското пространство за висше образование и висшето образование в България / 13

1.1. Европейски насоки за развитие на висшето образование / 13

1.2. Характеристики и особености на българското висше образование / 18

1.2.1. Ресурси / 18

1.2.2. Продукт – образователна подготовка / 24

1.2.3. Нормативна и институционална рамка / 32

2. Общо състояние на висшето образование в България и съответствие на критериите на Европейския съюз / 35

3. Качество на висшето образование / 46

4. Достъп и участие във висшето образование / 52

4.1. Достъп до висше образование / 52

4.2. Участие във висшето образование / 60

5. Съответствие между образователна подготовка и търсене на пазара на труда. Възможности за реализация на младите специалисти / 66

6. Финансова осигуреност на висшето образование и източници на финансиране / 74

7. Академичен състав и статус на преподавателите / 89

8. Нормативна уредба на висшето образование / 102

9. Институционална структура на висшето образование / 110

Втора глава

Науката в България в началото на XXI век / 130

- 1. Научните изследвания в България и Европейското изследователско пространство / 130**
 - 1.1. Разходи за научноизследователска дейност / 132
 - 1.2. Заетост в науката / 139
- 2. Общо състояние на науката в България в началото на XXI век / 142**
 - 2.1. Финансова осигуреност / 144
 - 2.2. Нормативна уредба / 145
 - 2.3. Материално-техническата база / 146
 - 2.4. Социален статус на учените / 147
 - 2.5. Насоки за подобряване на социалния статус на учените / 151
- 3. Финансово осигуряване на науката в България / 155**
 - 3.1. Източници на финансиране / 155
 - 3.2. Стимули за бизнеса за инвестиране в научни изследвания / 159
 - 3.3. Насоки за подобряване на финансовото осигуряване на научните изследвания / 160
- 4. Отношение на учените към научната работа / 162**
- 5. Достъп до научна работа в България / 166**
- 6. Перспективност на професията учен и съответствие на образователната подготовка на студентите и кариерата на учения / 170**
- 7. Наличие на стратегия и политика за развитието на науката в България и съответствие на критериите и показателите за развитието ѝ с тези в ЕС / 173**
- 8. Състояние на нормативната уредба на науката и насоки за нейното подобряване / 175**
- 9. Състояние на институционалната структура на науката и насоки за нейното усъвършенстване / 183**
- 10. Брой на учените и на научните организации в България / 189**

Трета глава

Жените и мъжете във висшето образование и науката в България / 197

- 1. Рейтингът на България в международните изследвания за равенството на жените и мъжете / 197**
- 2. Европейски инициативи за насърчаване на равенството на жените и мъжете в академичните институции и българският „отговор“ на тях / 204**
 - 2.1. Цели на политиките за насърчаване на джендър равенството, еволюиране на основополагащите принципи и действия за тяхното реализиране / 205
 - 2.2. Отражение на предприеманите европейски инициативи върху законодателната, институционалната и академичната практика у нас / 224

- 3. Мястото на България на европейската карта за равнопоставеност на жените и мъжете в академичната общност / 230**
 - 3.1. Обобщена ситуация в 27-те страни – членки на ЕС / 231
 - 3.2. Джендър баланс във висшето образование и науката в България на фона на характерните за ЕС тенденции / 233
- 4. Различия в академичната кариера и степен на балансираност при представителността на жените и мъжете във висшето образование и науката – резултати от анкетното проучване / 255**
 - 4.1. Баланс „професионален–семеен живот“ / 255
 - 4.2. Условия за академична кариера / 261
 - 4.3. Баланс при представителността на жените и мъжете / 273

Заключение / 278

Приложение 1. Методологични бележки / 284

Приложение 2. Институции, участвали в анкетното проучване / 288

Приложение 3. Анкетни карти / 292

Литература / 319

Списък на съкращенията / 324

Резюме на английски език / 325

Въведение

Висшето образование и науката са сфери, в които се създава и разпространява знание, изгражда се и функционира човешки капитал с високо качество. В условията на глобална конкуренция тяхното състояние и развитие придобиват ключово значение за социално-икономическото развитие и конкурентоспособността на всяка икономика.

В началото на XXI век Европейският съюз не е с водещи позиции в световната надпревара за знания и таланти. За преодоляване на изоставането Европейската комисия предложи нова икономическа стратегия за постигане на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж – „Европа 2020“. Две от петте основни цели, заложи в Стратегията, се отнасят до образованието и научно-изследователската дейност. Предприети бяха редица инициативи, които засягат бъдещето на образователното и научноизследователското пространство в Съюза. Изпълнението на Стратегията зависи от действията както на общоевропейско, така и на национално равнище.

Развитието на висшето образование и науката в България в условията на евроинтеграция и изграждането на икономика на знанието са съпроводени от редица трудности и непълноценно използвани възможности. Те се задълбочават от значителните социално-икономически проблеми в страната и в немалка степен от последствията и въздействието на световната икономическа криза върху българската икономика, което главно чрез ограничено финансиране рефлектира върху състоянието на академичната сфера. При неблагоприятните икономически условия определянето на проблемните области и предприемането на мерки за развитието на висшето образование и науката са от особено значение. Наред с това изграждането на икономика на знанието изисква създаване на подходящи условия за развитието на тези две сфери, тъй като успешното им включване в Европейското и световното образователно и научноизследователско пространство при спазването на стратегия „Европа 2020“ е от съществено значение за бъдещето на страната.

В резултат на предшестващи изследвания на авторите за състоянието и перспективите пред висшето образование и науката в България беше натрупан значителен аналитичен материал, който дава представа за трудностите, пред

които те са изправени. Наложилите се тенденции са твърде тревожни. Съществени са проблемите във финансов и кадрови план, но също така и в нормативен, и в институционален. Те създават значителни бариери не само пред ефективното и качествено функциониране на двете системи, но и пред постигането на общеевропейските насоки и целеви показатели за развитието им. Тези констатации бяха потвърдени в анкетно проучване на становището на учени и преподаватели в сферата на образованието и науката, проведено през 2007 – 2008 г.¹

Поради важноста на проблемите, в края на 2012 и началото на 2013 г., авторският колектив проведе ново анкетно проучване на мнението на преподавателите, изследователите и студентите и извърши сравнителен анализ с резултатите от предшестващо проучване. Това даде възможност да се оценят промените, настъпили във висшето образование и науката след приемането на България в ЕС. Отделен акцент е поставен върху анализа и оценката на степента на равнопоставеност и представителността на половете в двете системи, с цел открояване спецификите на нашата страна спрямо средноевропейското състояние и тенденции.

Значението на висшето образование и науката за бъдещето на всяка икономика, както и необходимостта от анализ и оценка на тяхното състояние, идентифициране на основните проблеми и очертаване на насоки за бъдещото им развитие, определят **актуалния характер на настоящото изследване**.

Целта на изследването е да се направи социално-икономическа оценка на състоянието на висшето образование и науката в България в началото на XXI век, вкл. на техните джендър измерения. На тази база да се открият по-важните насоки за бъдещото развитие на двете сфери с оглед изграждане на икономика, основана на знанието.

За постигането на целта са поставени и решени следните по-важни **задачи**:

1. Да се анализира и оцени състоянието на висшето образование и науката в България, включително степента на равнопоставеност на жените и мъжете в академичните среди, и да се открият промените, настъпили в двете системи през периода след приемането на България в ЕС.

2. Да се определят актуалните проблеми в тази област с оглед на мястото и ролята на висшето образование и науката за решаване на предизвикателствата, пред които е изправена страната в контекста на членството ни в ЕС.

3. Да се очертаят основните насоки за развитие на висшето образование и науката за преодоляване на съществуващите проблеми и за спазване на ангажиментите на европейската стратегия в тези сфери, насочена към изграждане на икономика на знанието.

В изследването е приложен интердисциплинарен подход – съчетание на икономически и социологически аналитични методики. С цел извършване на

¹ Резултатите от него са публикувани в: *Матев, М., И. Зарева*. Образованието и науката в България (през погледа на учители, преподаватели, студенти и изследователи). София, АИ „Проф. Марин Дринов“, 2010.

добросъвестен сравнителен анализ, изследователският подход и методологията на изследването са аналогични на прилаганите от авторите в изследването от 2007 – 2008 г.

В резултат на изследването, на анализа на количествена и качествена информация, както и на сравнителния анализ с резултатите от предшестващо проучване, е направена оценка на състоянието и промените във висшето образование и науката като цяло и по отделни области:

- финансова осигуреност;
- изградени стратегии и провеждани политики;
- нормативна база и институционална структура;
- социален статус на учените и преподавателите;
- специфики на академичната заетост;
- условия за академична кариера;
- степен на балансираност при представителността на жените и мъжете; и други.

Изведени и систематизирани са проблемите пред развитието на висшето образование и науката в България в началото на новия век и особено през периода след присъединяването на страната към ЕС. На тази основа са идентифицирани по-важните насоки за бъдещето на тези сфери, с оглед подобряване на потенциала и възможностите за социално-икономическото развитие и успешно интегриране в Европейското образователно и изследователско пространство.

Потенциални потребители на резултатите от изследването са компетентните органи, разработващи стратегии и политики в сферите на висшето образование и научните изследвания – Комисията по образованието и науката към Народното събрание, Министерството на образованието и науката, други заинтересовани министерства и ведомства, управителни органи на висшите училища, неправителствени организации, учени, преподаватели, студенти и всички, които са загрижени за състоянието и бъдещето на висшето образование и науката в България.

Авторите изказат своята благодарност на колегите и приятелите от БАН и от висшите училища за безкористната помощ при реализацията на анкетното проучване сред учените, преподавателите и студентите. Благодарение на проявената от тях колегиалност стана възможно провеждането на анкетното проучване и успешно беше реализиран научноизследователският проект.

Авторите изразяват специална благодарност на Сергей и Розалина Цветарски за оказаната помощ при решаване на методологическите въпроси, свързани с анкетното проучване, и при обработката на анкетните карти.

Авторски колектив:

Доцент д-р *Матю Матев* – ръководител на проекта (Увод, Втора глава, Заключение);

Доцент д-р *Ирена Зарева* (Увод, Първа глава, Заключение);

Доцент д-р *Алла Кирова* (Увод, Трета глава, Заключение).

Първа глава

Висшето образование в България – реалност и перспективи

1. Европейското пространство за висше образование и висшето образование в България

1.1. Европейски насоки за развитие на висшето образование

В съвременните условия знанието се превръща в ключов фактор за социално-икономическото развитие на обществото в световен мащаб. Осъзнавайки все по-нарастващата роля и значение на висшето образование за развитието на икономиката, европейските политици се обединиха за съвместни действия и обща политика в тази сфера. Началото на по-активната дейност за превръщането на европейското висше образование в по-атрактивно и конкурентно бе положено с подписването на Болонската декларация през 1999 г.

Общоевропейската политика и активност съдействат и подкрепят усилията на отделните държави за модернизация на висшето образование. Европейският съюз (ЕС) осъществява своята роля чрез различни политики и бюджетни инструменти, но основната отговорност за реформите е на страните-членки и на самите образователни институции.

Всяка втора година отговорните за висшето образование министри на 47-те държави, участнички в Болонския процес, се събират, за да оценят напредъка и да определят насоки за бъдещи действия. След Болонската среща периодични срещи са провеждани в Прага (2001), Берлин (2003), Берген (2005), Лондон (2007), Льовен (2009), Будапеща и Виена (2010) и Букурещ (2012).

Една от основните цели на Болонската декларация бе създаването на Европейско пространство за висше образование (ЕПВО) или една общоевропейска рамка за висшето образование², която се превърна в реалност с Декларацията от

² ЕПВО представлява уникална форма на регионално трансгранично сътрудничество в областта на висшето образование. Това е партньорство между, от една страна, държавни власти, институции за висше образование, студенти и преподаватели, и от друга, европейски институции, международни организации, агенции за контрол на качеството. В него са включени 47 държави. Целта му е изграждането на сравними, съгласувани и тясно свързани системи за висше образование при запазване на академичната автономия и националното разнообразие, осигуряване на *качествено* висше образование за всички, *увеличаване на заетостта* на завършилите и *повишаване нивата на мобилност* като средство за по-добро обучение. В неговите рамки студентите ще могат да намерят най-подходящото за тях образование, възползвайки се от мобилността и възможността за лесно и обективно признаване на техните квалификации.

Будапеща–Виена (март 2010). След създаването на ЕПВО усилията се насочват към неговото консолидиране с оглед преодоляване на различията и несъответствията при реализирането на Болонския процес в отделните страни.

Редица европейски документи са посветени на развитието и модернизиранието на висшето образование³ – Съобщение на Комисията (5 февруари 2003 г.) относно ролята на университетите в Европа на знанието; Съобщение на Комисията (20 април 2005 г.) относно създаването на възможности за университетите да дадат техния принос за Лисабонската стратегия; Резолюция на Съвета (23 ноември 2007 г.) за модернизация на университетите с оглед на конкурентоспособността на Европа в една световна икономика на знанието, приканваща държавите-членки да съдействат за интернационализирането на висшите училища; Заключение на Съвета (12 май 2009 г.) относно стратегическа рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението, подкрепящи усилията на държавите-членки за модернизиранието на висшето образование и за създаване на Европейско пространство за висше образование; Заключение на Съвета и на представителите на правителствата на държавите-членки, заседаващи в рамките на Съвета (26 ноември 2009 г.) относно развитие на ролята на образованието в рамките на пълноценно функциониращ триъгълник на знанието, подчертаващи необходимостта от по-нататъшна реформа на управленските и финансовите структури на университетите; Заключение на Съвета (19 ноември 2010 г.) относно инициативата „Младежта в движение“, в които се настоява за повишаване на качеството и привлекателността на образованието на всички равнища, особено на висшето образование; Заключение на Съвета (14 февруари 2011 г.) относно ролята на образованието и обучението в изпълнението на стратегия „Европа 2020“, в които се подчертава, че институциите за висше образование следва да се стремят да подобряват качеството и практическата приложимост на предлаганите курсове, както и че следва да се насърчава засиленото сътрудничество между институциите за висше образование, изследователските институти и предприятията с оглед укрепване на триъгълника на знанието като основа на по-иновативна и творческа икономика.

В съобщението на Европейската комисия „В подкрепа на растежа и създаването на работни места – програма за модернизиранието на системите за висше образование в Европа“ от 20.09.2011 г. се казва, че „...процесът от Болоня, програмата на ЕС за модернизация на университетите и създаването на Европейско изследователско пространство показват, че предизвикателствата и тяхното отразяване в политиката надхвърлят националните граници.“⁴ В това съобщение

³ В текста са представени точните наименования на документите. Те могат да бъдат намерени на официалния уебсайт на ЕК (http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/policy-higher_en.htm), на сайта на официалния вестник на ЕС (<http://eur-lex.europa.eu/bg/index.htm>), както и на официалния уебсайт на ЕС (http://europa.eu/index_bg.htm).

⁴ Съобщение от Комисията до Европейския парламент, до Съвета, до Европейския икономически и социален комитет и до Комитета на регионите „В подкрепа на растежа и създаването на работни места – програма за модернизиранието на системите за висше образование в Европа“, Брюксел, 20.9.2011, COM(2011), с. 3.

ние ЕК констатира, че: „Все още обаче, **европейските институции за висше образование не използват изцяло възможността да играят своята роля в обществото и да допринасят за благоденствието в Европа**. Европа вече не играе водеща роля в световната надпревара за знания и таланти, а в това време страните с бързо развиващи се икономики бързо увеличават инвестициите си във висшето образование. До 2020 г. за 35 % от всички работни места в ЕС ще е необходимо високо ниво на квалификация, а **само 26 % от работната сила понастоящем притежава диплома за висше образование**. ЕС продължава да изостава по отношение на дела на научните изследователи в общата работна сила: те представляват 6 %, в сравнение с 9 % в САЩ и 11 % в Япония.“

В съответствие с тези констатации и като част от европейската стратегия за работни места и растеж, Европейската комисия (ЕК) представи стратегия за реформа за повишаване на броя на завършващите висше образование, подобряване на качеството на преподаване и за увеличаване в максимална степен на приноса на висшето образование за развитие на икономиката на ЕС и излизане от кризата. Тя определи няколко приоритетни области за държавите-членки и институциите за висше образование, в които е необходимо провеждането на по-нататъшни реформи за постигането на общите образователни цели: 1) Увеличаване *броя* на завършващите висше образование; 2) Повишаване на *качеството и практическата приложимост* на висшето образование (в т.ч. чрез включването на работодатели и институции на трудовия пазар в разработването и осъществяването на програмите и включването на практически опит в учебните курсове; използването на възможностите на ИКТ и други нови технологии за подобряване на обучението; обучението на научни изследователи; иновативно обучение на докторанти; поощрения за постоянно професионално развитие и мотивацията на преподавателите и изследователите); 3) Подобряване на обучението чрез предоставяне на повече възможности за *мобилност* и трансгранично сътрудничество; 4) Осъществяване на *връзка* между висшето образование, научните изследвания и бизнеса, за да функционира триъгълникът на знанието; 5) Подобряване на *управлението и финансирането* (в т.ч. чрез запазване на обществените инвестиции като основа за устойчивостта на висшето образование).

В Заключенията на Съвета относно модернизация на висшето образование (ноември 2011 г.) се приканват държавите-членки към: увеличаване на усилията за повишаване на нивото на успеваемост във висшето образование; насърчаване на систематичното разработване на ефективни стратегии, за да се осигури *достъп* на групите в неравностойно положение и слабо представените групи; увеличаване на усилията за свеждане до минимум на броя на отпадналите от висшето образование посредством подобряване на качеството, практическата приложимост и привлекателността на курсовете; насърчаване на институциите за висше образование да инвестират в постоянно *професионално развитие* на своите кадри; насърчаване на партньорството и сътрудничеството с бизнеса; повишаване на качеството чрез мобилност и трансгранично сътрудничество; насърчаване на по-гъвкави системи за управление и финансиране на институ-

циите за висше образование. Подчертава се още, че „Публичните инвестиции, подкрепени от допълнителни източници на финансиране, следва да се запазят като основа за устойчивото висше образование, особено предвид настоящата финансова криза в Европа.“⁵

В комуникетото от срещата на министрите в Букурещ „Да използваме потенциала си по най-добрия възможен начин: Консолидиране на Европейското пространство за висше образование“ от 2012 г.⁶ се казва, че „Висшето образование следва да бъде в основата на усилията за преодоляване на кризата – в този момент повече от всякога. Като имаме това предвид, поемаме ангажимент да осигурим възможно най-доброто ниво на обществено финансиране за висшето образование и да се възползваме от други подходящи източници като инвестиция в нашето бъдеще.“ На тази среща се определят и три основни цели пред страните: 1) *осигуряване на качествено висше образование за всички*; 2) *увеличаване заетостта на завършилите*; 3) *повишаване нивата на мобилност като средство за по-добро обучение*.

За постигането на тези цели са набелязани и съответни мерки и дейности, а именно:

1. За осигуряване на качествено висше образование за всички: приемане на национални мерки за увеличаване на достъпа до висше образование и на броя на завършилите; подпомагане на по-слабо представените групи от населението с цел развиване на социалното измерение на висшето образование и намаляване на неравенствата; насърчаване на обучение в сферата на висшето образование, насочено към студентите, което се характеризира с иновативни методи на преподаване, включващи студентите като активни участници в собственото им обучение; насърчаване и признаване на външното оценяване; подобряване финансирането и управлението на висшето образование – доразработване на подходящи финансови инструменти и развитие на по-ефективни структури за управление.

2. За увеличаване заетостта на завършилите: подобряване на сътрудничеството между работодателите, студентите и институциите за висше образование, особено при разработването на учебни програми, които подпомагат увеличаването на иновациите, предприемаческия и изследователския потенциал на завършилите; осигуряване по-добра връзка между изследователската дейност, преподаването и ученето на всички нива – учебните програми следва да отразяват променящите се изследователски приоритети и нововъзникващите дисциплини; осъществяване на още по-добра връзка между академичните кредити, резултатите от ученето и натовареността на студентите, както и включване постигането на учебни резултати в процедурите по оценяване; продължаване разработването на квалификационни рамки.

⁵ Официален вестник на ЕС n° C 372, 20/12/2011.

⁶ <http://www.ehea.info/Uploads/%281%29/Bucharest%20Communique%202012%281%29.pdf>

3. За увеличаване на мобилността за по-добро обучение: достатъчна финансова подкрепа за студентите за осигуряването на равен достъп и възможности за мобилност; признаване на академичните и професионалните квалификации; насърчаване институциите за висше образование да продължават да разработват съвместни програми и степени като част от по-широкообхватния подход към ЕПВО.

На срещата са определени и редица приоритетни дейности за периода 2012 – 2015 г. както на национално, така и на европейско ниво, насочени към реализиране на заложените цели и мерки, в т.ч. и ревизиране на националното законодателство.

* * *

В съответствие с все по-нарастващото значение на образованието и конкретно на висшето образование за социално-икономическото развитие и за просперитета на обществото като цяло, за изхода от настоящата икономическа криза и преодоляването на високите равнища на младежка безработица, както и все по-нарастващото търсене от страна на работодателите на висококвалифицирани специалисти, разходите за висше образование в ЕС се повишават както като процент от БВП, така и на един учащ се. Увеличава се и финансовата помощ за студентите. В резултат на цялостната дейност и политика делът на населението с висше образование нараства и особено на по-младото поколение.

Наред с положителните тенденции, в някои от страните – членки на ЕС, се наблюдават и редица **предизвикателства** с оглед на постигането на заложената в стратегия „Европа 2020“ цел за *достигане на 40 % дял на населението на възраст 30 – 34 години с висше образование; разширяването на достъпа до висше образование, особено за някои социални групи от населението, както и в регионален план; намаляването на отпадащите и незавършващи образованието си младежи; повишаване на качеството и адекватността на професионалната подготовка на младите специалисти (практическата приложимост), а оттук и степента на заетост на завършилите; създаване на повече възможности за мобилност като предпоставка за по-добро обучение; подобряване управлението и финансирането на висшето образование (в т.ч. чрез запазване на обществените инвестиции като основа за устойчивостта на висшето образование), развитие на връзката между висше образование, научни изследвания и бизнес, и т.н.* След създаването на ЕПВО усилията на страните-участнички в Болонския процес се насочват към продължаване на реформите именно в тези **приоритетни области** с цел преодоляване на различията между тях и издигане ролята на институциите за висше образование за по-бързо и конкурентоспособно развитие на икономиката и излизане от кризата.

1.2. Характеристики и особености на българското висше образование

България като страна – членка на ЕС, и участничка в Болонския процес декларира, че ще следва общоевропейските стратегически насоки и ще се стреми да реализира поставените цели (като си определя по-скромни – например, достигане на 36 % дял на населението на възраст 30 – 34 години с висше образование).

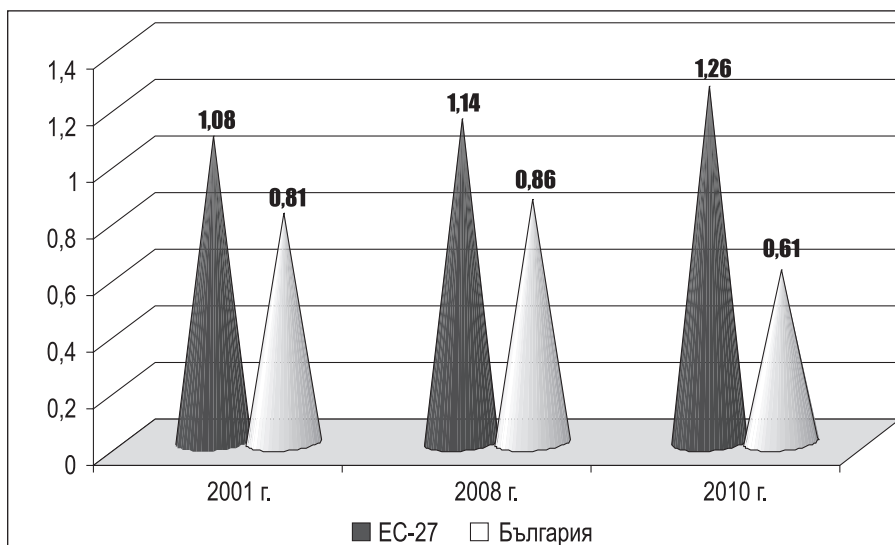
Въпреки тези намерения българското висше образование е изправено пред сериозни предизвикателства, в т.ч. във финансов, кадрови, материален, качествен, нормативен и т.н. аспект. Липсата на стратегия за неговото развитие подсказва, че то все още не е приоритет на българската държавна политика.

1.2.1. Ресурси

Всяка система, както и тази на висшето образование, се нуждае от определени ресурси – финансови, кадрови, материални, за да функционира. Тяжната наличност, достатъчност и адекватност обуславят в голяма степен резултатността на дейността и качеството на продукта на системата.

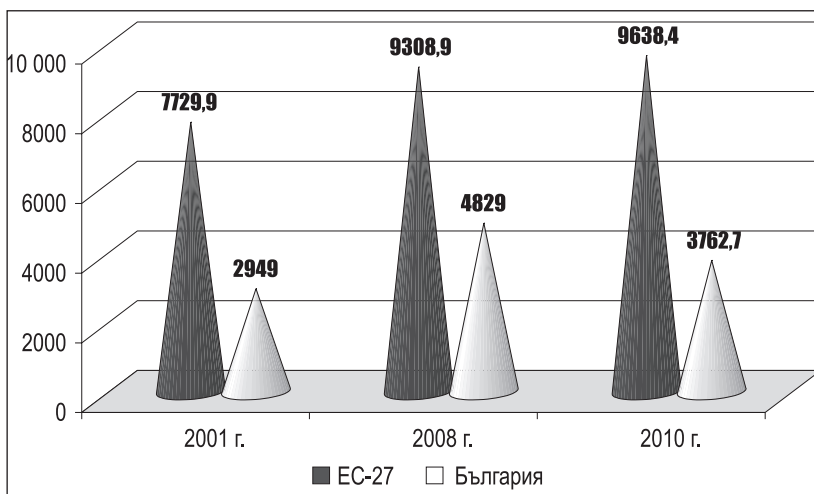
Финансови

Разходите за висше образование като процент от БВП в България са около два пъти по-малко от средния за ЕС показател, а и намаляват след началото на кризата през 2008 г., докато в ЕС продължават да нарастват (фиг. 1.1).



Фиг. 1.1. Общо разходи за висше образование като процент от БВП

Източник: Евростат.



Фиг. 1.2. Годишни разходи на един учащ се във висшето образование (СПС)

Източник: Евростат.

Данните за средствата, отделяни за висше образование в абсолютни цифри, са още по-неблагоприятни, имайки предвид размера на БВП на страната ни. Годишните разходи на един учащ се във висшето образование са над два пъти и половина по-малки от средните за ЕС (фиг. 1.2).

В България студентите плащат такси за обучението си⁷ (в 9 от страните – членки на ЕС, студентите не плащат такси, а в Германия от новата академична 2012 – 2013 г. такси ще се плащат в две провинции, но не и в останалите 14), като тенденцията е към тяхното увеличаване. Няма данъчни облекчения за родителите или семейни надбавки с оглед намаляване на финансовата тежест.

По официални данни⁸, разходите на домакинствата, като дял от общите разходи за висшите учебни заведения, възлизат на 33,7 % (2008 г.) у нас, като само във Великобритания са по-високи (49,4 %)⁹.

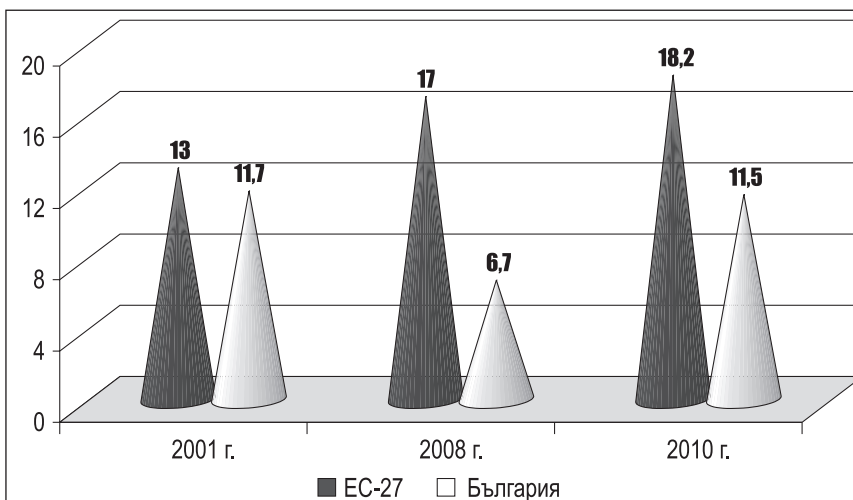
При недостатъчното бюджетно финансиране таксите на студентите осигуряват допълнителни средства за висшите училища. Те обаче създават и условия за ограничаване достъпа до образование за определени социални групи от населението.

В същото време малък процент от студентите получават стипендии. Според доклад на Европейската комисия „National Student Fee and Support Systems

⁷ Някои категории студенти като изключение не плащат такси.

⁸ Вж. ЕС, Eurydice, The European higher education area in 2012: Bologna process implementation report, 2012 (<http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydic>).

⁹ Средно за ЕС този процент възлиза на 14,7. В тази група са включени разходи като такси за обучение, разходи за образователни и други услуги, които домакинствата заплащат на ВУ.



Фиг. 1.3. Финансова помощ за студентите като процент от общите разходи за висше образование

Източник: Евростат.

2011/12¹⁰ от 2012 г.¹⁰ 18 % от студентите в България получават стипендия, а 2 % са теглили студентски кредити. Финансовата помощ за студентите, като процент от общите разходи за висше образование, също е по-малка от средно-европейската (фиг. 1.3).

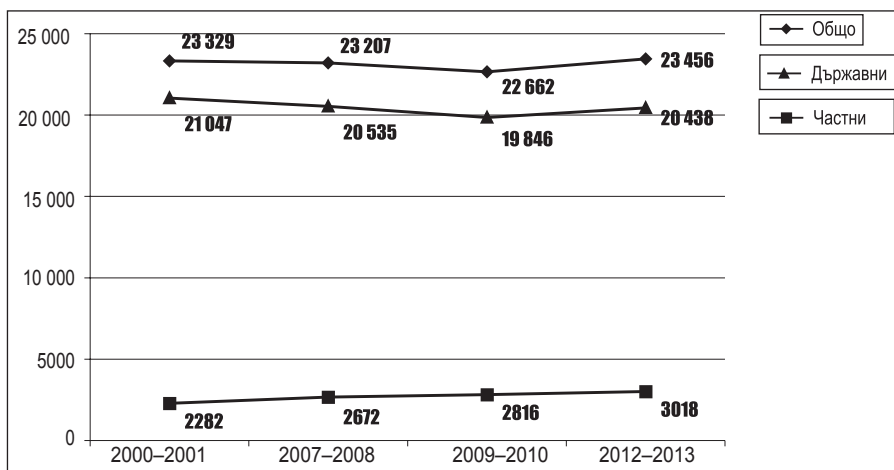
Финансирането на висшето образование в България изостава значително от средноевропейското ниво. Учащите се и техните семейства осигуряват немалко средства, като в същото време стипендиите са недостатъчни, а данъчни облекчения не са предвидени. Финансовият недостиг оказва съществено въздействие върху конкурентоспособността на българското висше образование, качеството на образователния процес и подготовка, социалния статус и мотивацията на преподавателите, а финансовите задължения на учащите се са предпоставка за ограничаване достъпа до образование за определени групи от населението.

Кадрови

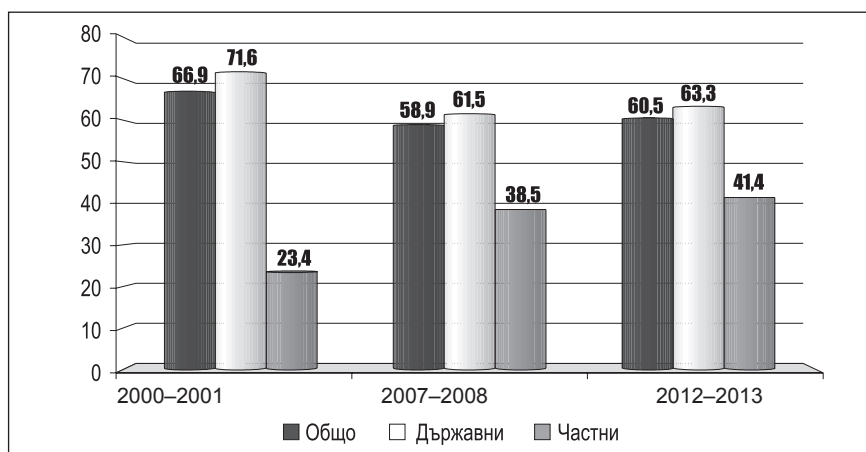
Броят на академичния състав във висшите училища варира около 23 хил. души за последните години, но структурата им се променя значително.

Увеличават се преподавателите в частните училища за сметка на държавните. Тази тенденция може да се обясни с относително по-доброто заплащане и условия на труд (фиг. 1.4).

¹⁰ EC, „National Student Fee and Support Systems 2011/12“ (http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/facts_and_figures/fees_and_support.pdf).



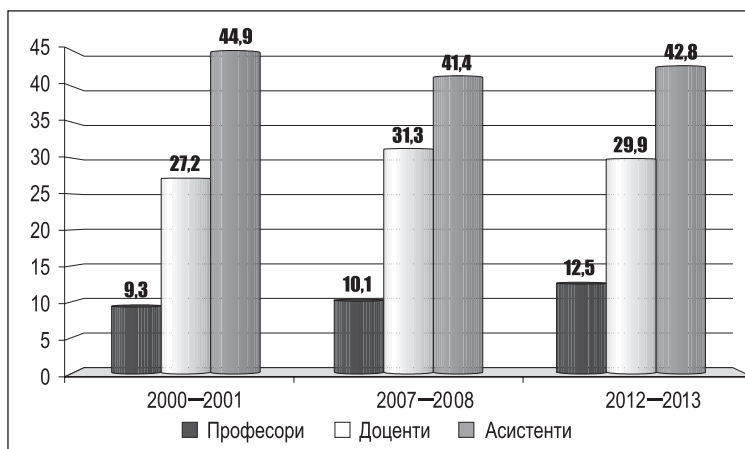
Фиг. 1.4. Брой преподаватели – общо и по форма на собственост на ВУ
Източник: НСИ.



Фиг. 1.5. Дял на преподавателите на основен трудов договор (%)
Източник: НСИ.

Делът на преподавателите на основен трудов договор се изменя – намалява в държавните и се повишава в частните (фиг. 1.5). Едно от изискванията при акредитацията на висшите училища, с оглед подобряване на качеството на образователния процес, е да имат определен брой преподаватели на основен трудов договор. Провеждането на лекционна дейност в няколко училища натоварва и затруднява академичния състав, ограничава времето и възможностите им за повишаване на квалификацията и за научноизследователска дейност, за осъвременяване на учебния материал и методите на преподаване. Това от своя страна, обуславя влошаване на качеството на образование.

Известни промени настъпват и в структурата на преподавателите по академична длъжност – увеличава се делът на професорите, слабо намалява на



Фиг. 1.6. Структура на преподавателите по академична длъжност (%)

Бележка: Преподавателите и научните сътрудници формират оставащия процент до 100.

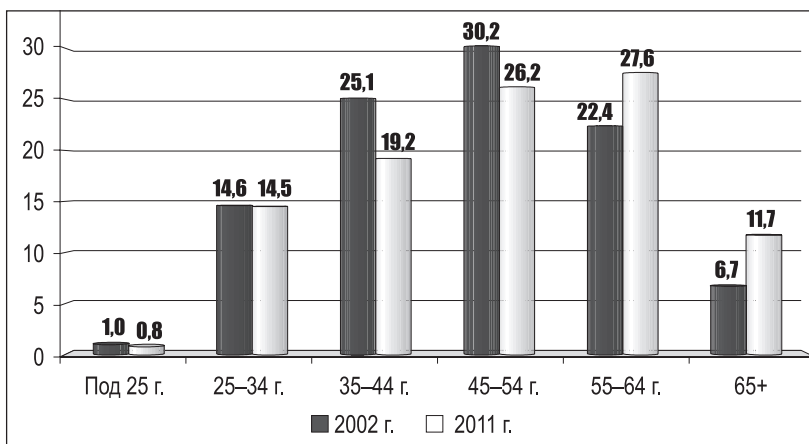
Източник: НСИ.

доцентите (след 2008 г.) и на асистентите (фиг. 1.6). С приемането на Закона за развитие на академичния състав на Р България, наред с многото му недостатъци, се създаде и възможност за по-бързо професионално израстване на академичния състав. За съжаление, в някои случаи тези промени се извършват недостатъчно прецизно.

Изменя се и възрастовата структура на академичния състав. Почти незначително намаляват броят и делът на младите преподаватели. Наблюдава се тенденцията на по-съществено понижаване на броя и дела на преподавателите от средните възрастови групи (35 – 54 години) за сметка на повишаване тези на по-възрастните (над 55 и над 65 години). Тази промяна е резултат не толкова на напускане на висококвалифицирани кадри с натрупан професионален опит, а на преход към по-високи възрастови групи на наличния преподавателски състав и *недостиг на млади кадри*, които да ги заменят (фиг. 1.7).

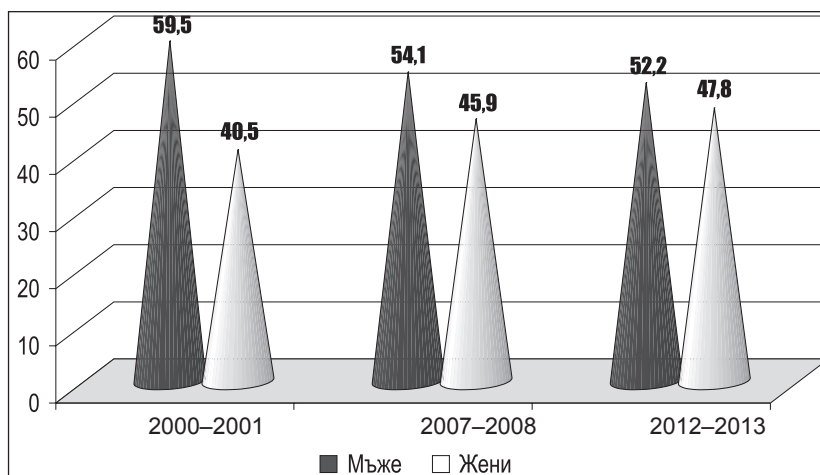
Променя се структурата на преподавателите по пол. Нараства делът на жените и вече достига близо 48 %. Тази тенденция е характерна и за други страни от ЕС и е в съответствие с *общоевропейските насоки за създаване на по-добри възможности за професионална реализация и развитие на жените* (фиг. 1.8).

Няма съществени изменения в броя на академичния състав през последните години. Промени настъпват в структурите по пол, възраст, академична длъжност и т.н. Проблеми тук възникват с недостига на преподаватели (броят на студентите в страната се характеризира с тенденция на нарастване, макар че след 2010 г. тя се променя), както и с липсата на подобрение във възрастовата им структура.



Фиг. 1.7. Структура на преподавателите по възрастови групи (%)

Източник: Евростат.



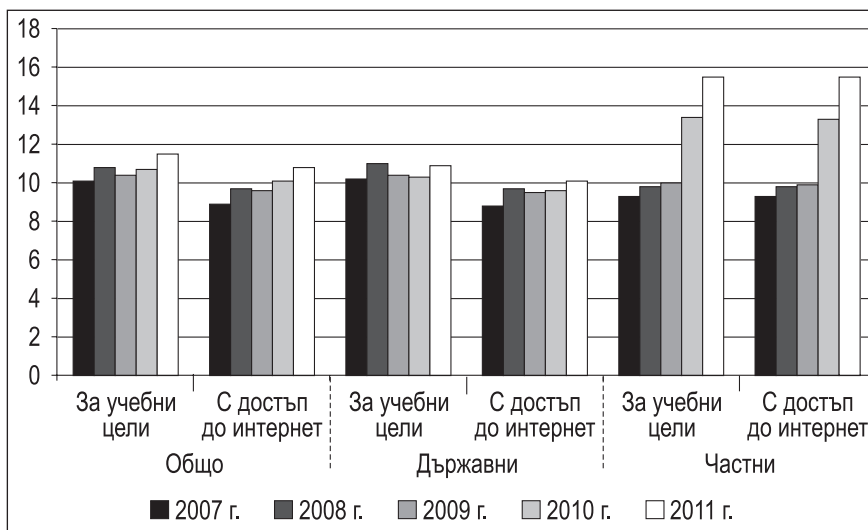
Фиг. 1.8. Структура на преподавателите по пол (%)

Източник: НСИ.

Материални

Осигуреността на висшите училища (ВУ) с модерна и адекватна на потребностите материална база е от важно значение за образователния процес. *Подобрения има, но все още не са достатъчни.* Пример в това отношение са промените в компютърната осигуреност за учебни цели на студентите. Данните показват, че *осигуреността е по-добра в частните учебни заведения*, като там всички компютри имат и достъп до интернет (фиг. 1.9).

Материалната осигуреност на висшето образование се повишава. Тя е пряко свързана с финансовата обезпеченост (вкл. от студентски такси), което определя възможностите за нейното обновяване.



Фиг. 1.9. Компютри на 100 студенти в редовна форма на обучение (брой)
 Източник: НСИ, Образование в Р България, 2012.

1.2.2. Продукт – образователна подготовка

Учащи се

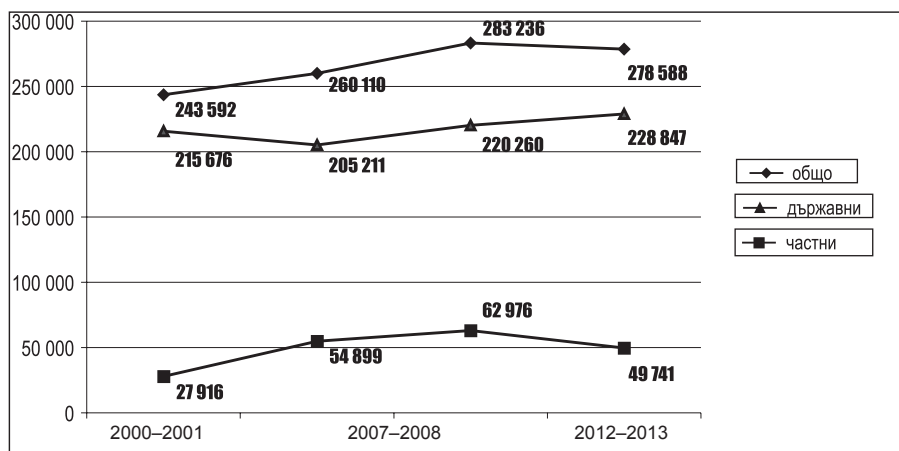
Важен проблем пред висшето образование в страната е понижаващото се качество на основното и средното образование. Международните изследвания¹¹ (PISA, TIMSS, PIRLS) показват една непрекъсната неблагоприятна тенденция в това отношение. В същото време делът на записващите се във висшето образование нараства. За учебната 2012 – 2013 г. груповият нетен коефициент на записване в университетите и специализираните висши училища¹² достига до 38,2 % от 23 % през 2000 – 2001 уч.г., а в коледжите се задържа в рамките на 2 – 3 % (като достига до 4,4 % през 2006 – 2007 уч.г.).

За последните двадесет години броят на студентите в страната бележи една относително постоянна тенденция на нарастване, която от 2010 г. се прекъсва (фиг. 1.10).

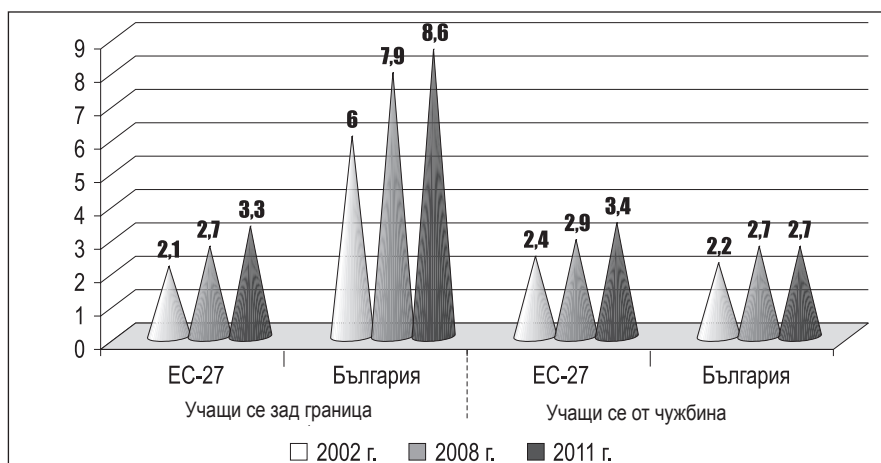
При нарастващите коефициенти на записване във висшето образование, намаляването на броя на учащите се може да се обясни с твърде неблагоприятните демографски процеси в страната и със значителното намаляване на броя на по-

¹¹ Например според резултатите от международното изследване PISA 2009 българските ученици, които имат резултат по четивна грамотност под критичния за ОИСР праг, са 41 %, а по данни на PISA 2012 43,8 % от нашите ученици са под критичния праг по математика.

¹² По определение на НСИ коефициентът се изчислява в процент като отношение на броя на учащите се във висшето образование към броя на населението в същите възрастови групи.



Фиг. 1.10. Брой студенти – общо и по форма на собственост на ВУ
Източник: НСИ.



Фиг. 1.11. Студенти, обучаващи се в друга страна-членка и кандидат-членка на ЕС – % от всички студенти (МСКО 5-6)

Източник: Евростат.

младото население¹³. В същото време, принос в тази насока има и значителното увеличаване на броя на българските младежи, обучаващи се в чужбина (фиг. 1.11).

Повишаването на мобилността на студентите е една от важните общо-европейски насоки за развитие на висшето образование с оглед повишаване

¹³ По официални данни на НСИ делът на населението във възрастовата група 20 – 29 години от общия брой на населението на страната намалява от 14,1 на 13 % само за периода 2008 – 2012 г. Според прогнозите той ще продължи да намалява до 9,9 %. Тази промяна се определя както от ниската раждаемост, така и от външномиграционните процеси. Делът на младежите на възраст 20 – 29 години от общия брой на изселените се официално от страната лица е в рамките на 25 – 30 % за всяка година от посочения период.

качеството на обучението. Не може да не се отбележи обаче, че процентът на българските учаци се зад граница е значително по-висок от средноевропейския. Същевременно, делът на чуждестранните студенти от друга страна-членка и кандидат-членка на ЕС, обучаващи се у нас е по-нисък от средноевропейския. Обяснение на този феномен може да се търси в желанието на българските младежи да получат по-добро образование и в проблемите и недостатъците на българската образователна система. Това състояние крие *риск от изтичане на мозъци и загуба на висококвалифицирани специалисти за страната.*

*Качество и адекватност на образователната подготовка.
Реализация на младите специалисти*

Адекватността и качеството на образователната подготовка обуславят в голяма степен реализацията на младите специалисти на пазара на труда.

Обучението на специалисти в системата на висшето образование трябва да съответства на средно- и дори дългосрочните потребности на икономиката и пазара на труда¹⁴. Тъй като информацията относно средно- и особено дългосрочните потребности е ограничена (няма определени стратегически приоритети за развитие на българската икономика; не е развита и достатъчно добра информационната система и базата данни за потребностите на работодателите, а информацията, която е налице, в повечето случаи се отнася до краткосрочни потребности), определена представа за адекватността на българското висше образование може да се получи при сравняване на изучаваните специалности у нас и в европейските страни, както и от някои български и международни анкетни проучвания.

Данните на Евростат показват, че България изостава от ЕС в подготовката на специалисти в редица съвременни области на знанието. В сравнение със средноевропейските показатели у нас делът на обучаваните студенти е по-малък в следните области на образование: подготовка на учители и науки за образованието; хуманитарни науки и изкуство; природни науки, математика и информатика; здравеопазване и социални дейности. Завършилите висше образование в областта математика, природни и технически науки на 1000 души от възрастовата група 20 – 29 години са 12,4 за България при 16,8 средно за ЕС (2011 г.). Относително по-голям е делът на младежите в нашата страна, изучаващи: социални, стопански науки и право, услуги (като и в двете области делът им нараства за периода 2002 – 2011 г.).

Пример за това как работодателите оценяват дали изучаваните специалности и образователната подготовка на българските студенти, въпреки различията, посочени по-горе, отговарят на техните потребности, може да се види от резултатите на някои анкетни проучвания.

¹⁴ Висшето образование е дългосрочен процес и неговият продукт може да се реализира на пазара не по-рано от 4 – 6 и повече години от началото на обучението.

Изследване на световната компания за човешки ресурси „Менпауър“ за недостига на таланти през 2011 г.¹⁵, в което са анкетирани 40 хил. мениджъри от 39 държави от Европа, Северна и Южна Америка, Азия, Близкия изток и Африка, показва, че в България 42 % от фирмите полагат много усилия, за да намерят подходящи кадри. Половината от анкетираните 750 работодатели са заявили, че най-голямото препятствие е недостигът на кандидати. Липсата на технически умения и опит, на бизнес и академични знания също затруднява мениджърите при наемането на персонал.

Изследване на Института „Отворено общество“ за пазара на труда, успешните специалности и нуждите на бизнеса, представено на форум „Какво да е образованието, за да е конкурентен бизнесът?“ през 2012 г., показва, че 25 % от завършилите висшисти у нас не успяват да се реализират никъде. Повече от половината от завършилите (57 %) работят на места, където не се изисква висше образование. В България остават около 70 % от висшистите, но 45 – 60 % от завършилите медицина, туризъм и изкуства не се реализират в страната. В общественения сектор, здравеопазването и ИТ сектора между 60 и 90 % от специалистите работят на места, отговарящи на квалификацията им. В промишлеността обаче само между 16 и 30 % от инженерите се реализират според квалификацията си.¹⁶

Резултатите от анкетно проучване, проведено от Българската стопанска камара в рамките на проект по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, и представени в началото на 2012 г.¹⁷, показват, че подготовката на завършващите средно и висше образование не е достатъчна. Според тях нараства броят на длъжностите, изискващи по-висока образователна степен, а работодателите трудно намират необходимия им персонал. Главните причини, изтъкнати от анкетираните, са: отлив на младите хора от техническите специалности (44 % от предприятията са посочили този отговор), разминаване между търсене и предлагане на пазара на труда (41 %), несъответствие на образователните стандарти, учебно съдържание и програми с потребностите на бизнеса (39 %), физически недостиг и застаряване на работната сила (35 %), формално провеждане на учебните стажове и практики (35 %) и ниско качество на професионалното и висше образование (34 %). Липсата на професионално ориентиране и кариерно развитие в средните и висшите училища води до обучение в специалности, които или не се търсят на пазара на труда, или има пренасищане на специалисти от тях. Напълно подготвени от висшите училища мениджъри, оперативни ръководители и квалифицирани работници няма. Дефицитите са както в ключовите, така и в специализираните компетенции.

Посочва се също, че има проблеми и в теоретичната, и в практическата подготовка по специалността. Учебното съдържание при теоретичното обучение не е осъвременено, а обучението е с малка практическа насоченост. Няма система за прогнозиране на потребността от кадри, дори в краткосрочен план.

¹⁵ Вж. www.dnevnik.bg, 29 юли 2011 г.

¹⁶ Вж. www.Webcafe.bg/ld_1560462295, dartsnews.bg/News/19541

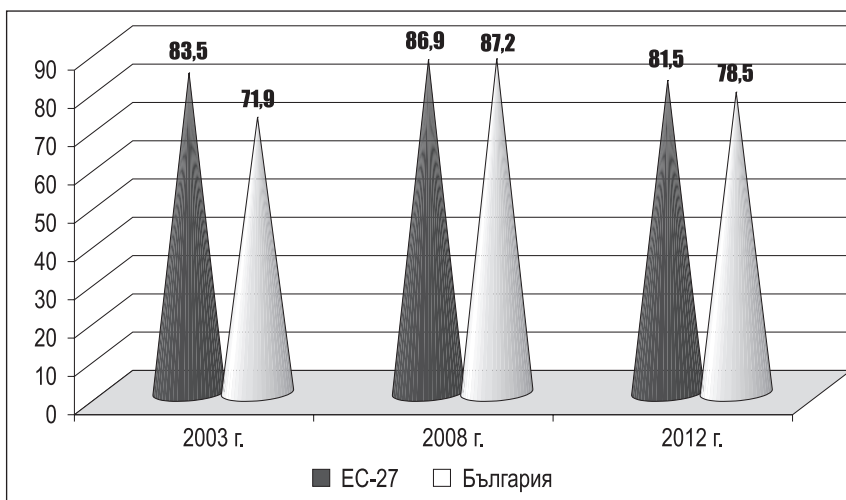
¹⁷ Вж. <http://www.vesti.bg>, 21.02.2012 г.

Няма дефинирана ясна визия и приоритети за развитието на висшето образование, а приемът на университетите реално се определя на база капацитет и налични преподаватели.

Работодателите подчертават още, че предприятията си взаимодействат с образователната система: най-голям дял имат стажантските програми (25 %), предоставянето на материално-техническа база за обучение (17 %), сключване на договори за сътрудничество (16 %). За бъдещо сътрудничество приоритет е даден на стажантските програми и професионалното ориентиране (25 %), участие със стажантски програми и проекти с външно финансиране (24 %), сключване на договори за обучение (22 %).

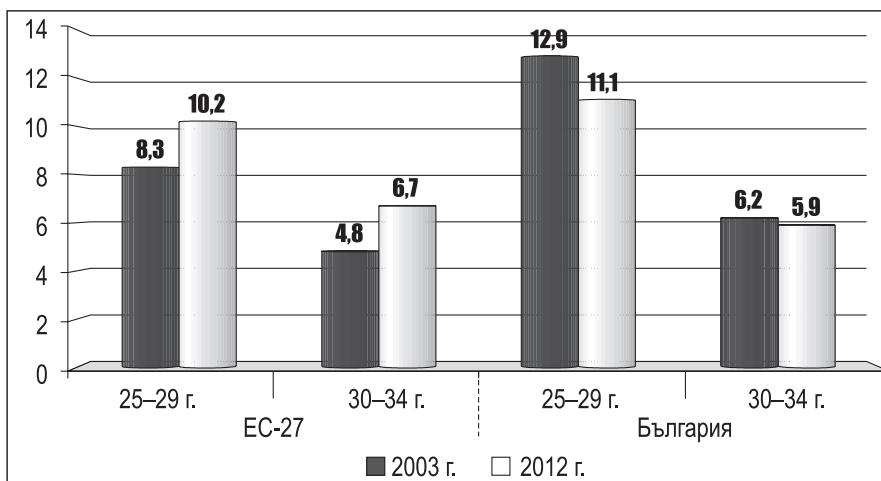
Според данните *образователната подготовка на младите специалисти не отговаря в необходимата степен на потребностите на пазара на труда. Проблеми има в теоретичното и в практическото им обучение. Те създават бариери и ограничават възможностите им за реализация. Възниква и въпросът доколко областите на образование, в които преобладаващо се учат българските младежи, както и по-ограниченото им участие в други специалности (спрямо средноевропейските показатели) ще създадат нужните условия и осигуреност с квалифицирани специалисти за развитието на съвременни и конкурентни икономически отрасли и производства.*

Официалните данни на Евростат също открояват съществуването на проблеми при **реализацията на младите специалисти** на пазара на труда. Коефициентът на заетост на новозавършилите висшисти (до 3 години след завършване на висше образование) на възраст 20 – 34 години е по-малък от средноевропейския, като през 2008 г. техните стойности са били почти еднакви (фиг. 1.12). По-голямо е изоставането при младежите на възраст 25 – 29 години спрямо това при възрастовата група 30 – 34 години.



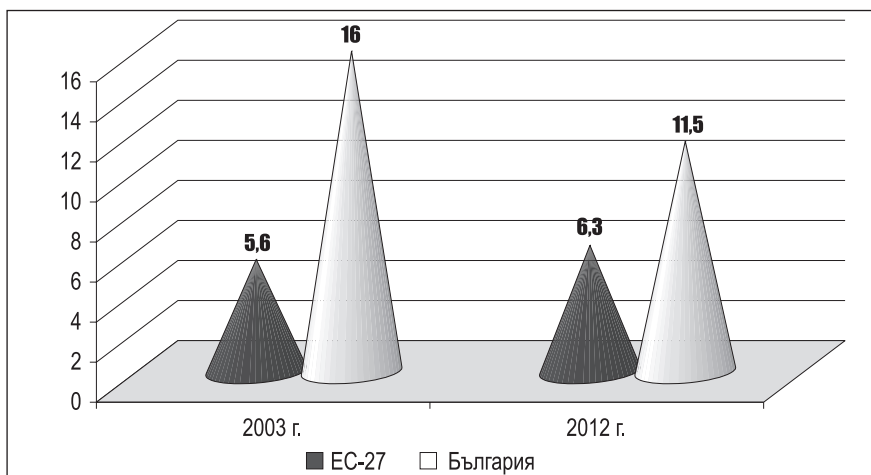
Фиг. 1.12. Коефициенти на заетост на новозавършилите висшисти (1 – 3 години след завършване на образование) на възраст 20 – 34 години (%)

Източник: Евростат.



Фиг. 1.13. Коефициенти на безработица на населението с висше образование от възрастовите групи 25 – 29 и 30 – 34 години (%)

Източник: Евростат.



Фиг. 1.14. Коефициенти на икономическа неактивност на висшисти на възраст 20 – 34 години за период от 1 до 3 години (%)

Източник: Евростат.

Коефициентът на безработица при младите висшисти у нас е близък до средноевропейското равнище (фиг. 1.13), но прави впечатление, че делът на икономически неактивните младежи с висше образование е близо два пъти по-голям (фиг. 1.14).

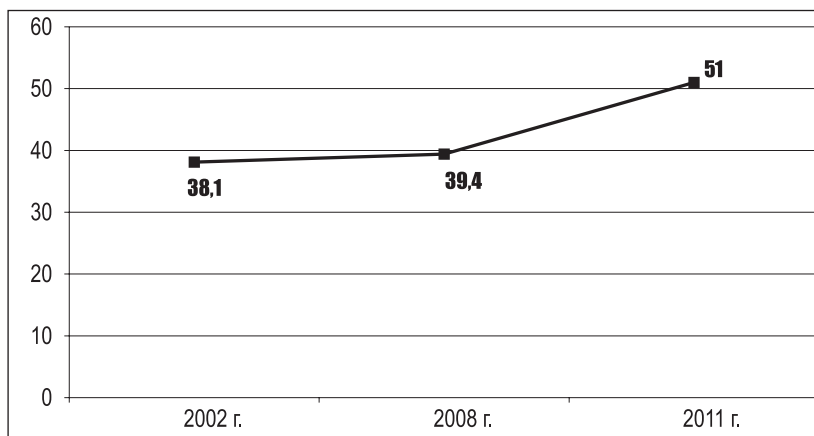
Проблемът с неактивността на младите висшисти не е само показател за резултатността на системата за висше образование, но и за ефективността на обществените разходи за тази система, както и за загубите за икономиката от неизползването на този човешки капитал. Не по-малко важен в този аспект е и

фактът, че голяма част от младите специалисти не успяват да намерят работа по специалността си или работят на места, за които не се изисква висше образование. По данни на европейската статистика¹⁸, 30 % от хората с висше образование на възраст 25 – 34 години в България работят именно на такива места при 18,1 % средно за изследваните страни (2010 г.).

Население с висше образование

Един от въпросите за разрешаване пред редица страни от ЕС е намаляването на коефициента на отпадане от висшето образование. Според изследвания на Европейската комисия¹⁹, този проблем не е така остър за България. Интерес тук представляват данните на Евростат, според които завършилите висше образование (МСКО²⁰ 5-6) на възраст 20 – 29 години на 1000 души от населението от същата възрастова група у нас нарастват значително след 2008 г. и достигат до 51 души през 2011 г. (при 43,5 средно за ЕС-27). *Възниква въпросът дали тези процеси имат връзка с по-ниски изисквания и критерии за отсяване на студентите и за издаване на диплома за висше образование у нас, както и със степента на упражнявания външен и вътрешен контрол* (фиг. 1.15).

В същото време завършилите докторанти на 1000 души от населението на възраст 25 – 34 години в България са значително по-малко от средния за ЕС-27 показател (фиг. 1.16).



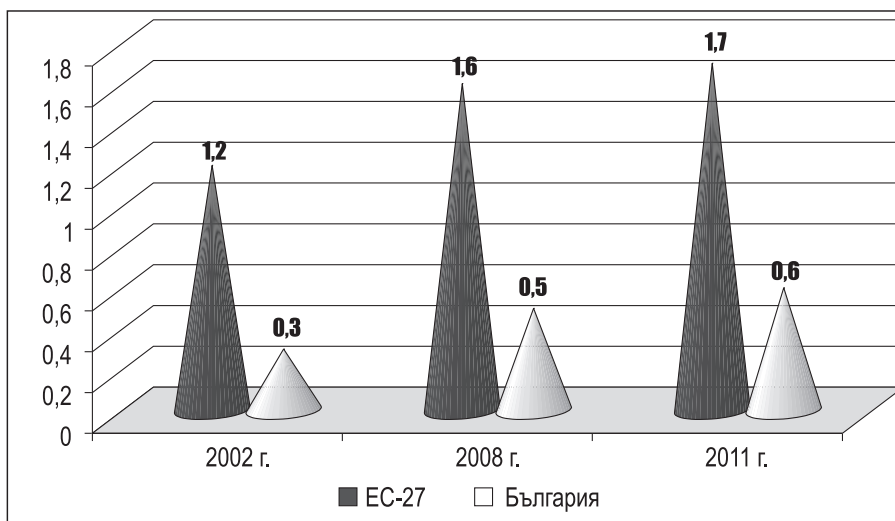
Фиг. 1.15. Завършили висше образование (МСКО 5-6) на възраст 20 – 29 години на 1000 души от населението от съответната възрастова група (брой)

Източник: Евростат.

¹⁸ Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA), The European Higher Education Area in 2012: Bologna Process – Implementation Report, 2012.

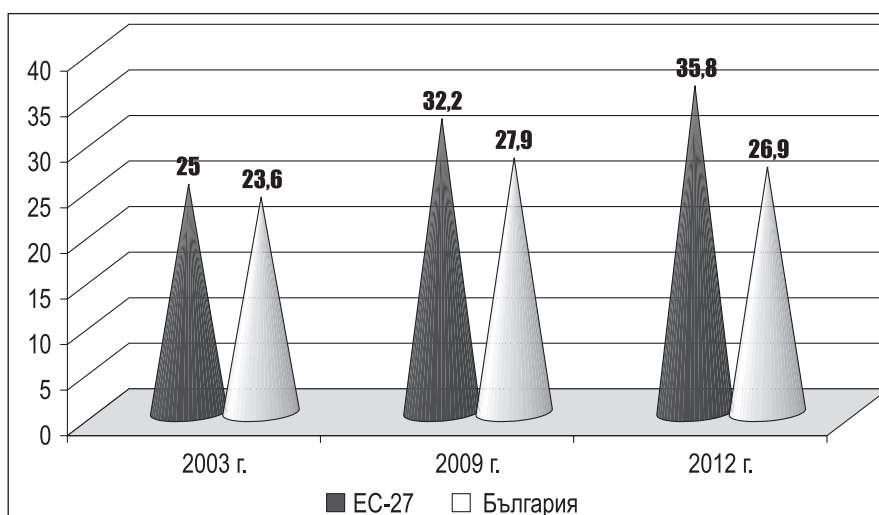
¹⁹ Вж. например: ЕС, Europe 2020 target: tertiary education attainment, 2013. (http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/28_tertiary_education.pdf).

²⁰ Международна стандартна класификация на образованието (МСКО-97).



Фиг. 1.16. Завършили докторанти на 1000 души от населението на възраст 25 – 34 години (брой)

Източник: Евростат.



Фиг. 1.17. Дял на населението от възрастовата група 30 – 34 години с висше образование (%)

Източник: Евростат.

Резултатите от дейността на образователната система в количествен аспект могат да се видят в равнището и измененията на **образователната структура на населението** на страната. Делът на населението с висше образование у нас се повишава, макар че все още е под средноевропейското равнище. Процентът на висшестите сред младите хора от възрастовата група 30 – 34 години оба-

че е още по-малък от средноевропейския показател, като не само че изостава съществено от стратегическата цел, заложена в „Европа 2020“ (40 %), но и от националната (36 %). Характерна особеност за България е, че тя е единствената държава от ЕС, в която този процент дори намалява за периода 2009 – 2012 г. (фиг. 1.17). В тази връзка не трябва да се изпускат от внимание и външномиграционните потоци, голяма част от които са именно от млади хора с висше образование.

България изостава от ЕС по отношение на дела на младите хора с висше образование. В същото време броят на завършилите висше образование младежи на 1000 души от населението значително нараства (докато при докторантите почти няма промяна). Те обаче трудно се реализират на пазара на труда и голяма част от тях остават икономически неактивни. *Тук възникват два съществени въпроса – за качеството и адекватността на образователната подготовка и за критериите, по които се присъжда диплома за висше образование. Не по-малко важни са и проблемите, свързани с ефективността на образователната система и качеството на човешкия капитал, който се създава в нея като основен фактор на бъдещото социално-икономическо развитие на страната, както и с неизползването или неадекватното използване на този капитал.*

1.2.3. Нормативна и институционална рамка

Нормативната база, която регулира дейността на системата на висшето образование се състои от: Закон за висшето образование, Закон за развитие на академичния състав на Р България, Закон за кредитиране на студенти и докторанти.

Тя се характеризира с редица недостатъци, които затрудняват преодоляването на съществуващите проблеми в образователната система. Опитът да се разработи стратегия за висшето образование (1997 г.) остана безуспешен. Липсата на такава стратегия, която същевременно да е съобразена със стратегически национални приоритети за развитие на икономиката, показва, че на практика образованието, в т.ч. и висшето, неговото развитие и усъвършенстване не са национален приоритет, не са приоритет в политиката на държавата за социално-икономическо развитие на страната.

Липсата на стратегия затруднява изработването на адекватни закони в областта на висшето образование.

Законът за висшето образование е приет през 1995 г. и въпреки редицата изменения, правени почти всяка година оттогава (понякога по 4 – 5 пъти годишно), той не е достатъчно релевантен на съвременните потребности. Очакват се не частични промени, а приемането на нов закон за висшето образование.

Законът за развитието на академичния състав в Р България, приет през 2010 г. и още тогава изменян два пъти (единият с решение на Конституционния съд на Р България), също се характеризира с редица несъвършенства, и вече има предложения за неговата промяна, вкл. по отношение националното признаване на академичните звания и критериите за тяхното получаване.

Законът за кредитиране на студенти и докторанти от 2008 г. е изменян три пъти само през 2009 г. и един път през 2013 г. От 2010 г. държавата действа като гарант по този закон, като размерът на държавните гаранции се одобрява ежегодно и се вписва в държавния бюджет за съответната година. През май 2013 г. Министерският съвет одобри размера на гаранциите за 2014 г., който е наполовина на този за 2013 г. Програмата за студентско кредитиране все още придобива популярност и тепърва ще се открояват предимствата и недостатъците ѝ. По данни на Министерството на образованието и науката за периода септември 2010 – юли 2013 г. са сключени общо близо 12 хил. броя кредити по този закон, с общ размер на около 55 млн. лв.²¹

Проблеми съществуват както с пълнотата и актуалността на нормативната база, така и с нейното ресурсно обезпечаване, познаване и контрол на прилагането ѝ.

Висшето образование в България има изградена *институционална структура*, която обаче не функционира достатъчно ефективно, както показват данните за качеството и резултатността на дейността ѝ. Възниква въпросът дали сегашният брой на висшите училища в страната е оптимален, дали всички от тях могат да осигурят необходимия кадрови състав и качество на образователната подготовка. Трябва да се отчита и необходимостта, според европейските стратегически приоритети, от разширяване на достъпа до висше образование.

* * *

Като цяло висшето образование в България е изправено пред редица предизвикателства в качествено, финансово, кадрово, материално, институционално, нормативно и т.н. план. То има както своите предимства, така и недостатъци. *Въпреки настъпилите промени в системата, насочени към синхронизиране с европейските и болонските критерии и насоки за развитие, позицията, която заема в световното образователно пространство се влошава. Принос за това имат* недостатъчната му финансова осигуреност, включително бюджетна субсидия, като основа за устойчивостта му; относително по-ниската степен на реализация на завършилите висшисти, обусловена и от проблемите с качеството и практическата приложимост на образователната подготовка; непълно използваните възможности на международното сътрудничество, което поставя ограничения пред привличането на допълнителни финансови средства, обмяната на опит, повишаването на мобилността и на квалификацията на академичния състав (което, от своя страна, би привлякло повече млади кадри в системата), осъвременяването на формите и методите на обучение и дори на образователните профили; неефективността и неадекватността на институционалната структура; неустойчивостта и непълнотата на нормативната уредба; и т.н. Всички тези бариери са предпоставка за недостатъчна конкурентоспособност на българските висши училища спрямо европейските.

²¹ Вж. електронната страница на Министерството (www.minedu.government.bg).

Представа за цялостното състояние и мястото на българското висше образование в световното пространство за висше образование може да се получи например от резултатите от проучване, направено от Университета на Мелбърн с помощта на международната университетска мрежа Universitas 21 (май 2012 г.), включващо 48 държави, които са в първите 50 на класацията на Американския научен фонд за висше образование по света. Според тях висшето образование в България заема 31-во място. Класирането е направено на базата на четири показателя: средства, отделяни за висше образование; образователна среда в съответната страна; международно сътрудничество и възможности за реализация на завършилите студенти. За всеки от тях се прави отделно класиране. По показателя *средства, отделяни от държавата* за висше образование, България заема 43-то място. По критерия образователна среда, заема 9-то място (всеки показател се състои от подпоказатели и по-предното място на България тук се определя от част от тях, а именно: процент на студентите от женски пол, процент на жените преподавателки във висшите училища, съотношението между държавни, частни и формално частни университети). По показателя международно сътрудничество, сме на 19-то място (което в основна степен се определя от програмите на ЕС, които подпомагат международния обмен). По критерия *реализация на завършилите студенти*, България се нарежда на 37-мо място.

Според резултатите от същото проучване, проведено през 2013 г. (което включва 50 държави), България вече се нарежда на 38-мо място. По показателите образователна среда и реализация на завършилите студенти, тя остава на същите места – съответно 9-то и 37-мо място. По показателя международно сътрудничество, вече сме на 33-то място, а по *средства, отделяни от държавата* за висше образование, заемаме 44-то място.²²

Оценката на Съвета на ЕС относно образованието в България е, че: „България е изправена пред предизвикателството да подобри цялостното качество и ефективност на своята образователна система... Много ограничен напредък бе отбелязан и в реформата на висшето образование. Наличието на значителни различия между резултатите от висшето образование и търсенето на пазара на труда влошава структурната безработица и затруднява развитието на високо-стойностни иновационни сектори. Слабите резултати на висшето образование се обясняват с липсата на стимули за ВУЗ и със стандартите на отделните научни работници и преподаватели.“²³

Резултатите от анкетното проучване сред преподаватели и студенти, проведено в края на 2012 и началото на 2013 г., *представят техните оценки за състоянието* на висшето образование в България като цяло и по отделни области, открояват по-важни проблеми и възможни насоки за усъвършенстване. Сравнението им с тези от предходното изследване (2007 – 2008 г.) позволява да

²² Вж. U21 Ranking of national higher education systems (<http://www.universitas21.com/article/projects/?parentID=152>).

²³ Препоръка на Съвета относно Националната програма за реформи на България за 2013 г., Брюксел, 29.05.2013 (http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/csr2013_bulgaria_bg.pdf).

се открит промените в мненията и нагласите им. Това наред с резултатите от анализа на статистическите данни дава възможност да се постигне по-пълна картина на състоянието, проблемите и перспективите пред българското висше образование.

2. Общо състояние на висшето образование в България и съответствие на критериите на Европейския съюз

Анализът на данните на официалната статистика, както и на резултатите от различни национални и международни проучвания показва, че макар да са налице редица подобрения, висшето образование в България е изправено пред съществени проблеми. Съществуващите бариери и предизвикателства оказват въздействие върху състоянието и развитието му, върху неговата ефективност, конкурентоспособност и съответствие на общоевропейските изисквания и критерии.

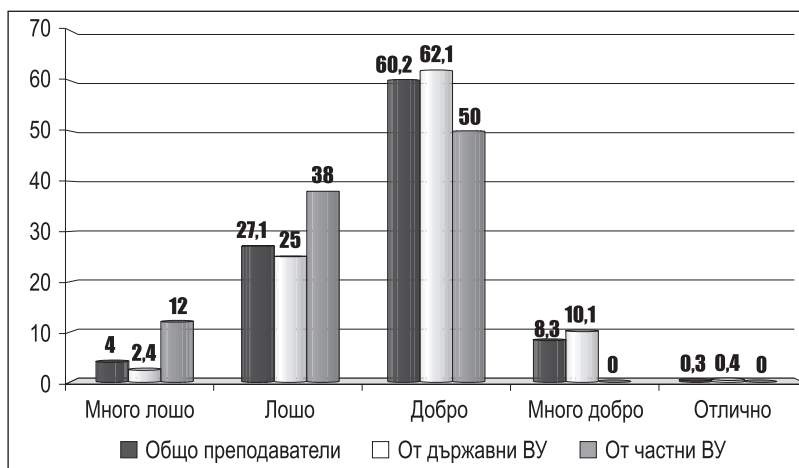
Оценка на преподаватели и студенти за общото състояние на висшето образование и неговата конкурентоспособност

Общо състояние

Над две трети от преподавателите дават добра и много добра оценка за състоянието на висшето образование в страната, а 31 % го оценяват като лошо и много лошо (фиг. 1.18).

По-критични в оценките си са преподавателите (с лоша и много лоша оценка):

- от частните ВУ (50 %),
- главните асистенти (40,3 %),



Фиг. 1.18. Оценка на преподавателите за общото състояние на висшето образование (%)

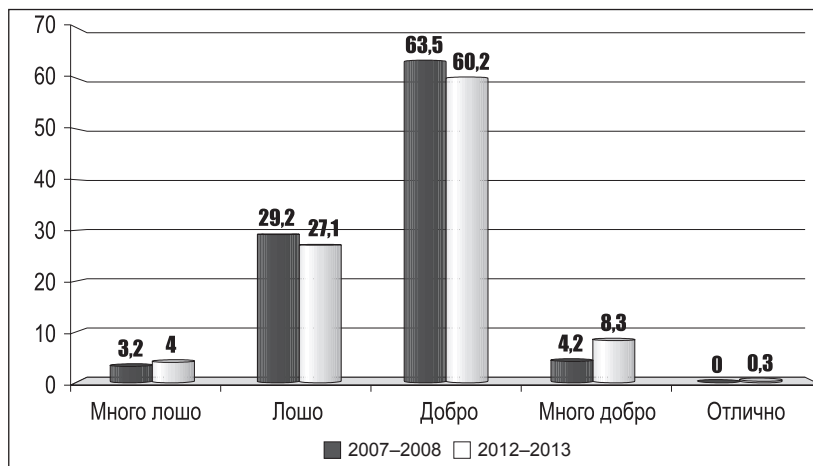
- от възрастовите групи 30 – 39 и 40 – 49 години (съответно 37 и 33,4 %),
- с трудов стаж между 10 – 14 и особено 15 – 19 години (38,9 и 43,9 %),
- мъжете (38,9 %).

Ако се приеме, че младото поколение, но с вече натрупан известен стаж и опит, както и средното поколение са по-склонни да виждат проблемите и да са по-критични към протичащите процеси, то интерес буди негативизмът у преподавателите в частните ВУ (където и материалната база, и заплащането са относително по-добри), както и у мъжете.

Няма съществени различия в общата оценка на преподавателите за състоянието на висшето образование в страната спрямо предходното изследване, проведено в края на 2007 и началото на 2008 г. (фиг. 1.19).

Не се различава и ранжировката на **основните проблеми** – най-лоша е оценката на финансовата осигуреност на висшето образование, на второ място е наличието на стратегия и политика за развитие на образованието, на трето място е социалният статус на преподавателите (в т.ч. заплащане, престиж и перспективност на професията), на четвърто място е материално-техническата база и на пето – нормативната уредба. Няма разлика и в оценката за степента на съответствие на критериите и показателите за развитие на образованието в България и в ЕС (табл. 1.1).

На пръв поглед липсата на промяна в оценките за състоянието на висшето образование предполага, че за изминалия 5-годишен период между двете изследвания не са настъпили значителни изменения, които да рефлектират в отношението на академичния състав към проблемите в тази сфера. Впечатление прави обаче видимото подобряване на оценките по отделни области, особено по отношение на социалния статус и заплащането на преподавателите-



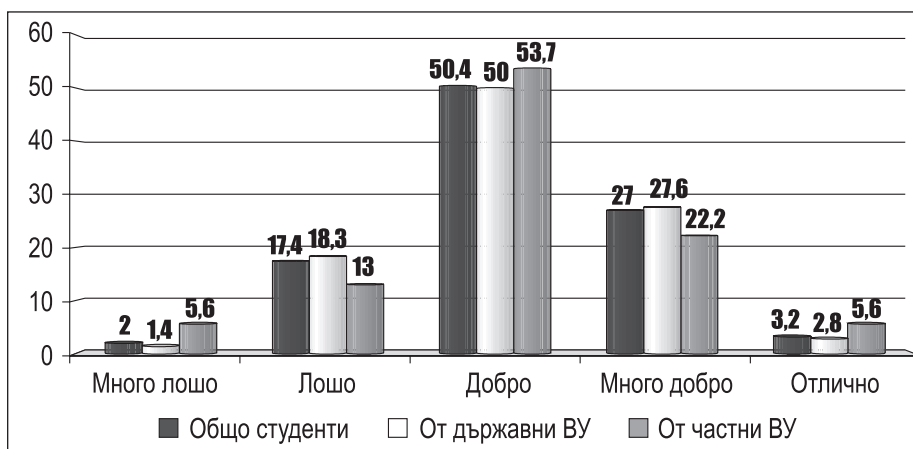
Фиг. 1.19. Оценка на преподавателите за състоянието на висшето образование през 2007 – 2008 и през 2012 – 2013 г. (%)

те, но също и на финансовата осигуреност, материално-техническата база, политиката за развитие. При липсата например на по-значително повишаване на обществените разходи за висше образование или на разработване и приемане на стратегия за неговото развитие, при все още ограничените връзки и взаимодействие между ВУ и бизнеса, подобряването на оценките може да се обясни с по-голямо участие в европейски проекти и програми, които осигуряват известен финансов ресурс и мобилност на академичния състав или с промяна в критериите на преподавателите.

Таблица 1.1

Оценка на преподавателите за състоянието на висшето образование през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

	Много лошо		Лошо		Добро		Много добро		Отлично	
	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013
Общо състояние на образованието, в т.ч.:	3,2	4	29,2	27,1	63,5	60,2	4,2	8,3	0	0,3
финансова осигуреност	23,4	7,8	58,3	53,1	18,3	35,6	0	3,1	0	0,3
нормативна уредба	5,1	3,8	36,2	28,6	49,7	54,7	9	12,6	0	0,3
материално-техническа база	13,8	3,1	35,9	29,4	42	51,6	8	14,4	0,3	1,6
Социален статус на преподавателя, в т.ч.:	18,9	7,2	46,2	36,3	33	45,8	1,9	10,4	0	0,4
заплащане	33	10,9	50,6	46,9	14,4	35,6	1,9	5,9	0	0,6
престижност на професията	9,9	4	30,1	31,7	43,6	41,6	14,1	20,2	2,2	2,5
перспективност на професията	6,1	2,2	27,2	25,4	40,7	42,9	22,8	23,8	3,2	5,6
Наличие на стратегия и политика за развитието на образованието	24,4	14,2	45,5	44,5	27,2	32,8	2,9	7,3	0	1,3
Съответствие на критериите и показателите за развитие на образованието в България и тези в ЕС	7,7	6,9	33,3	34,4	52,9	51,6	6,1	6,6	0	0,6



Фиг. 1.20. Оценка на студентите за състоянието на висшето образование (%)

Студентите оценяват по-високо състоянието на образованието от преподавателите, като според 80,6 % то е добро, много добро и дори отлично (фиг. 1.20). Няма съществени различия в мненията на учащите се от частните и от държавните ВУ (съответно 81,4 и 80,3 % дават добри оценки).

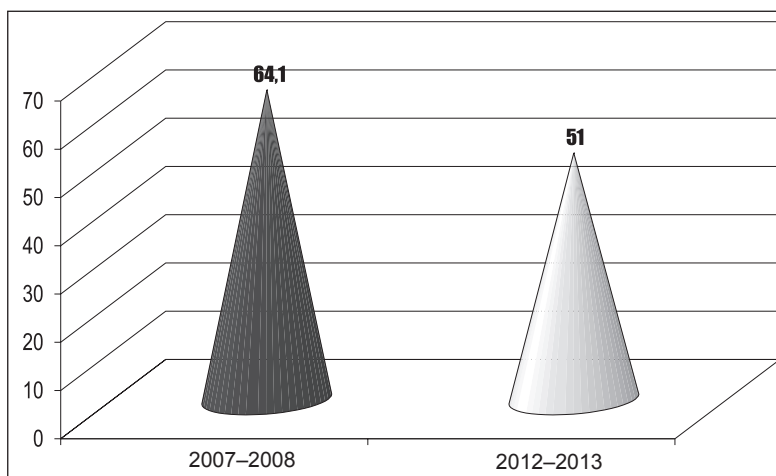
Наблюдава се подобряване в отношението на учащите се към състоянието на образованието спрямо предходното проучване, когато положителна оценка са дали 67 % от тях.

Аналогична на предшестващата, но с по-високи оценки е и ранжировката на основните според студентите **проблеми** в сферата на образованието. Най-ниско е оценена финансовата осигуреност (48,6 % дават лоша и много лоша оценка при 51 % през 2007 – 2008 г.). На второ място е материално-техническата база (27,6 % при 40 % през 2007 – 2008 г.) и на трето – нормативната уредба (със съответно 25,3 и 32 %). Анкетираният оценяват сравнително високо социалния статус на преподавателите – за 89 % той е добър, много добър и отличен, като по-ниска е оценката по отношение на заплащането (40 % смятат, че то е лошо и много лошо). Учащите се в частни ВУ оценяват по-високо финансовата осигуреност и нормативната уредба на образованието, а по-ниско социалния статус на преподавателите, отколкото колегите им от държавните. Еднаква е оценката им обаче по отношение на материално-техническата база на учебните заведения.

Конкурентност на българските висши училища спрямо европейските

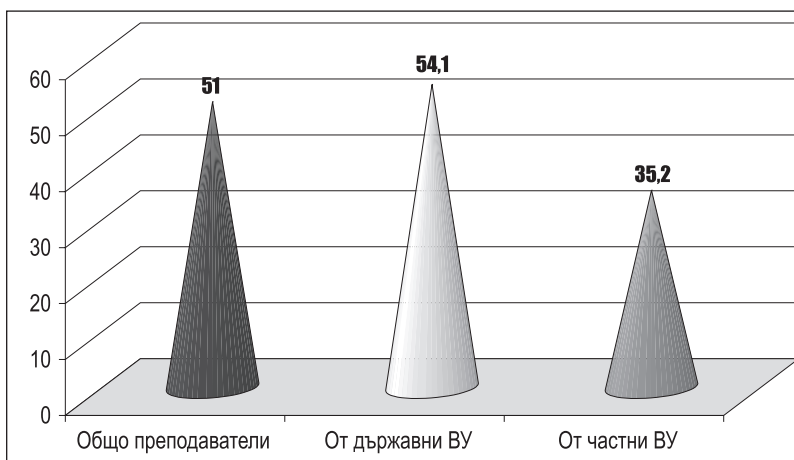
На фона на тези относително високи и повишаващи се оценки прави впечатление, че само 51 % от преподавателите смятат, че българските ВУ са конкурентни на европейските (при 64,1 % през 2007 – 2008 г.) (фиг. 1.21).

Най-песимистично настроени при отговора на въпроса дали българските ВУ са конкурентни на европейските са по-младите преподаватели – асистенти (20 % с отговор „Да“), на възраст под 30 години (33,3 % „Да“) и между 30 – 39 години (41,6 %), както и с трудов стаж под 5 години (31,6 %) и между 5 – 9 го-



Фиг. 1.21. Оценка на преподавателите на конкурентността на българските ВУ през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (отговор „Да“, %)

дини (48,4 %). Следва да се отбележи, че най-близки отговори на въпросите за общото състояние на висшето образование и за неговата конкурентност дават главните асистенти – 40,3 % от тях смятат, че състоянието на образованието е лошо и много лошо и 43,1 %, че то не е конкурентно на европейското. Една немалка част от доцентите и професорите смятат, че състоянието на образованието е добро, но въпреки това, то не е конкурентно.



Фиг. 1.22. Оценка на преподавателите за конкурентността на българските ВУ (отговор „Да“, %)

Впечатление прави и фактът, че преподавателите от частните ВУ отново са по-критични (фиг. 1.22). Малко над една трета от тях (35,2 %) смятат българското образование за конкурентно на европейското (при 54,1 % за държавните

Таблица 1.2

Оценка на преподавателите за степента на конкурентност на българските ВУ спрямо европейските през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

	Ниска		Средна		Висока	
	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013
По качество на образователна подготовка	2	22,6	56,6	59,6	41,4	17,9
По качество на преподавателски състав	1	7,5	39,2	63,4	59,8	29,1
По методи на преподаване	6,6	19,9	63,1	65,6	30,3	14,5
По такси за обучение	36,2	21,1	35,2	44,1	28,6	34,8
По материално-техническа база	56,6	45,9	36,9	46,9	6,6	7,2

ВУ). По-негативно настроени в това отношение са и мъжете – 49 % от тях дават позитивна оценка, при 52,5 % от жените.

По отношение на основните показатели за съответствие между българските и европейските ВУ следва да се подчертае, че се *понижават оценките за качеството на образователна подготовка и на преподавателския състав, повишават се тези за материално-техническата база спрямо резултатите от предходното изследване* (2007 г.) (табл. 1.2).

Оценките на преподавателите от частните ВУ за качеството на образователна подготовка и на преподавателския състав, както и за методите на преподаване са по-ниски отколкото на тези от държавните. По-слабо оценени са те и от главните асистенти, и от преподавателите на възраст 30 – 39 и 40 – 49 години, с трудов стаж от 10 – 14 и 15 – 19 години, както и от мъжете.

В свободните си отговори преподавателите посочват още следните по-важни моменти²⁴:

Проблемни области по отношение конкурентоспособността на българските ВУ:

- Ясна политика и стратегия;
- Финансиране на изследователски проекти, възможности за научноизследователска дейност, въвеждане на научни постижения;
- Контрол върху качеството на учебния процес и квалификацията (реалната) на преподавателите;
- Реално действащи системи за управление на учебния процес;
- Мотивация на преподавателите за качеството на произведения продукт и мотивация на обучаемите. Работна заплата;
- Практическа насоченост, информационна осигуреност, връзка с бизнеса и професионална реализация на студентите;

²⁴ Във всички карета е представен нередактиран текст на отговорите на свободни въпроси в анкетното проучване, проведено през 2012 – 2013 г.

- Средства за по-добро оборудване на учебния сектор;
- Издаваната учебна литература;
- Дисциплина на студентите.

Предимства на българските ВУ:

- Имаме все пак традиции в тази сфера;
- Съпричастност към проблемите на отделния студент.

По-слаба е оценката на студентите за конкурентоспособността на българското висше образование спрямо тази на преподавателите. Едва 44,1 % от тях смятат, че българските ВУ са конкурентни на европейските (при 50 % през 2007 – 2008 г.), като 80,6 % посочват, че състоянието на висшето образование у нас е добро, много добро и отлично. В същото време техните оценки по основните показатели за степента на съответствие се повишават спрямо предходното изследване (2007 – 2008 г.), макар че ранжировката им почти не се променя. Най-голям е процентът на оценки „висока“ за качеството на преподавателския състав – 36 % през 2007 – 2008 г. и 46 % през 2012 – 2013 г.; „средна“ за методите на преподаване и качеството на образователна подготовка – съответно 31 и 51,6 % и 31 и 45,8 %. По отношение на таксите за обучение оценката става от средна на висока, а на материално-техническата база – от ниска на средна.

Насоки за повишаване на конкурентността на българските ВУ

Мнозинството от преподавателите смятат, че състоянието на висшето образование е добро и се подобрява през последните години, но то все още не е конкурентоспособно на европейското. Основната част от тях (96 %) отчита, че е необходимо да се повиши качеството на образователната подготовка. Главните пътища за постигането на тази цел според анкетираните са повишаване на квалификацията на преподавателите (97,9 %), подобряване на методите на преподаване (95 %), усъвършенстване на материално-техническата база на учебните заведения (93,8 %). Не толкова важно средство е повишаването на контрола (79,3 %). Въпреки недостига на финансови средства, по-голямата част от академичния състав не смятат за необходимо повишаване на таксите за обучение на студентите (53,9 %) (фиг. 1.23).

Наред с тези основни насоки за повишаване на конкурентоспособността на българското висше образование и подобряване на образователната подготовка на учащите се, преподавателите акцентират и върху редица други важни моменти:

Усъвършенстване на политиката за развитие на образованието:

Промяна в отношението на управляващите. Воля за провеждане на цялостна политика за развитие на висшето образование.

Подобряване на финансирането:

Поне двойно увеличаване на финансирането за един студент.

Обвързване на образователната подготовка с потребностите на икономиката:

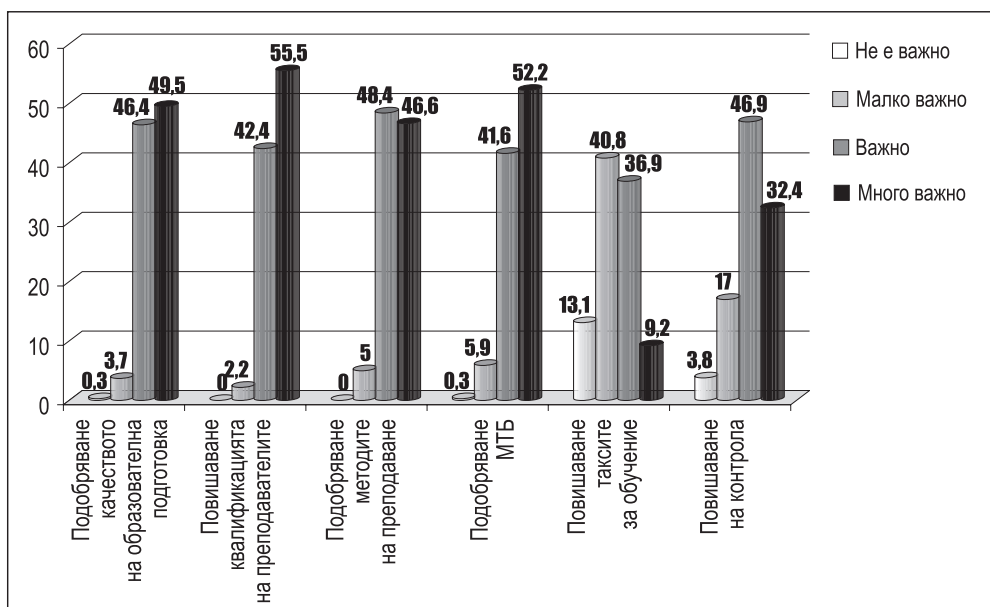
Обвързаност с бъдещата професионална реализация.

Развитие на академичния състав:

- Международен обмен на научни кадри. Участие в европейски образователни програми и проекти, специализации.
- Осигуряване на възможности за научноизследователска дейност.
- Привличане на преподаватели от практиката.
- Подобряване на академичната среда.
- Външна, независима атестация на преподавателите.
- Подобряване на материалното състояние на преподавателите и преодоляване практиката на преподаване на много места.
- Насърчаване и контрол на индивидуалната работа със студента.
- Повишаване на качеството, квалификацията и контрола „де факто“, а не „де юре“. Обективизиране на контрола.
- Изработване и прилагане на методиката за проучване на автентичните мнения на студентите (не формално!). Въвеждане на задължителни оценки от страна на студентите за техните преподаватели в края на семестъра, в които те да отправят свои препоръки.

Подбор и мотивиране на студентите:

- Подобряване качеството на обучение в средните училища.
- Подбор на студентите. Бариери на входа, например диплома над 4.
- Повишаване на мотивацията на обучаемите.
- Усъвършенстване на методите на оценяване.
- Да се повиши контролът за посещаемост на упражнения/лекции.



Фиг. 1.23. Оценка на преподавателите за възможностите за повишаване конкурентоспособността на образованието (%)

Таблица 1.3

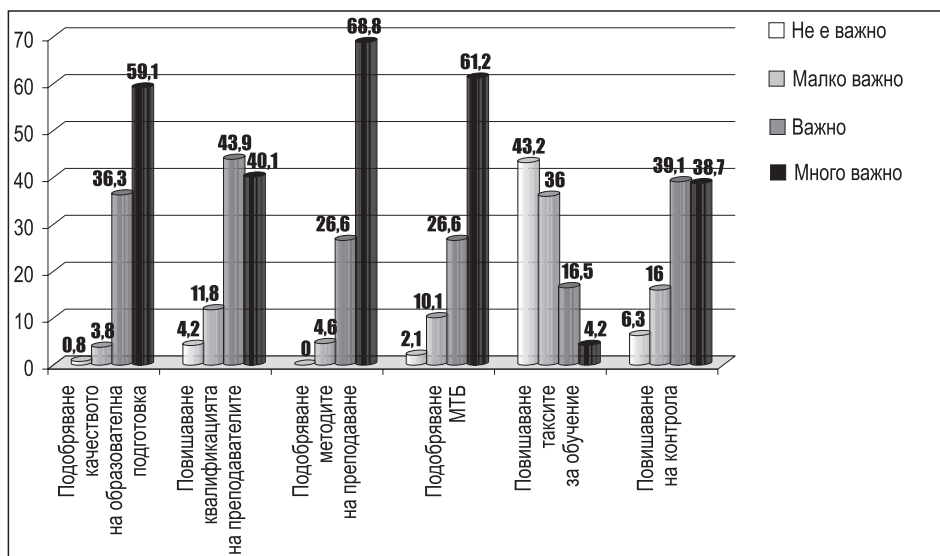
Оценка на преподавателите за възможностите за повишаване конкурентоспособността на образованието през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

	Не е важно		Малко важно		Важно		Много важно	
	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013
Подобряване качеството на образователна подготовка	0,9	0,3	2,8	3,7	47,7	46,4	48,6	49,5
Повишаване квалификацията на преподавателите	0	0	1,8	2,2	45	42,4	53,2	55,5
Подобряване методите на преподаване	0	0	8,1	5	53,2	48,4	38,7	46,6
Подобряване на материално-техническата база	0	0,3	0	5,9	33,3	41,6	66,7	52,2
Повишаване на таксите за обучение	13,1	13,1	43	40,8	31,8	36,9	12,1	9,2
Повишаване на контрола	1,9	3,8	13	17	49,1	46,9	36,1	32,4

Няма съществени различия в оценките на преподавателите за възможностите за подобряване на образованието спрямо резултатите от предходното проучване. *Близки* са оценките им за необходимостта от повишаване качеството на образователната подготовка, от системно повишаване на квалификацията им, от подобряване на методите на преподаване, от повишаване на таксите за обучение. *Понижили* са се тези по отношение значението на материално-техническата база и контрола (табл. 1.3).

Болшинството от **студентите** също смятат, че е нужно повишаване на качеството на образователната подготовка (95,4 %). Различна обаче е ранжировката на основните пътища за постигането на тази цел. На първо място според тях е подобряването на методите на обучение (95,4 %), а не повишаването на квалификацията на преподавателите, която заема трето място с 84,3 %. На второ място по значение е усъвършенстването на материално-техническата база (87,8 %). На четвърто място, както и преподавателите, учащите се поставят повишаването на контрола – 77,8 %. За разлика от преподавателите, едва една пета от студентите (20,7 %) смятат за нужно увеличаването на таксите за обучение (фиг. 1.24).

Няма разлика в подредбата по значение на пътищата за подобряване на образованието от страна на студентите, спрямо предходното проучване. Значително по-високи са обаче процентите на значимост на отделните показатели. Единодушни са учащите се само по отношение на необходимостта от повишаване на таксите – и при двете изследвания само 20 % от тях смятат за нужно да има увеличаване.



Фиг. 1.24. Оценка на студентите за възможностите за повишаване конкурентоспособността на образованието (%)

Студентите обръщат внимание и дават оценки на някои според тях по-важни насоки за повишаване на конкурентоспособността на българското висше образование:

Подобряване на финансирането и на материално-техническата база:

Трябва да се подобри значително материално-техническата база и да се увеличи финансирането от държавата за по-добри и качествено подготвени кадри.

Повишаване качеството на академичния състав:

- Да има обмяна на опит с международни лектори.
- Когато преподавателите са успели в областта практики и преподават опит и знания от реалната си практика, а не заучени теории.
- Трябва да се спрат „частните уроци“ от преподавателите.
- Трябва да се правят периодични проверки на преподавателския състав за методите на обучение и оценяване.
- Пълна незаинтересованост и безразличие от страна на преподавателите.
- За жалост в повечето ВУ има голяма корупция.

Внедряване на нови технологии:

- Внедряване на модерни информационни технологии – видеозаснемане на лекторите.
- Осигуряване на повече програми за обмен между университетите.
- Внедряване на система, която се обляга на онлайн комуникация в по-голяма степен.

Практическа подготовка:

- Повече практически занимания и примери. Нужно е да се набляга на теорията, но само тя не е достатъчна. Всеки може сам да прочете учебниците

по специалността, но по-важното е по време на заниманията в университета да се въвеждат студентите в практиката.

– Ако имаме повече практика и повече проекти и задачи, свързани с бъдещата ни професия, би било чудесно.

Стимулиране и активност на студентите:

– Основен проблем е демотивираността на студентите относно пълното усвояване на учебния материал. Студентите трябва да се мотивират, защото в момента нямат стимул – трудно се реализират след завършване на висшето си образование.

– Стимулиране на студентите за участие в занимания извън университетската дейност.

– Методите за учене, които самите студенти прилагат, не са достатъчно добри.

За последните години системата на висшето образование търпи известни промени, отнасящи се както до ресурсното ѝ осигуряване, така и до нейното функциониране и до продукта, който тя създава. Въпреки тези промени и относително високата оценка на преподаватели и студенти за общото състояние на образованието, то все още не е конкурентно на европейското. Съществени са проблемите, свързани с финансовата му осигуреност, адекватността на политиката за развитието му, стимулирането на академичния състав, качеството и адекватността на образователната подготовка, методите на преподаване, а все още и с материално-техническата му база.

Така очертаните проблемни области определят и по-важните насоки за подобряване на състоянието и конкурентоспособността му, които са свързани с: 1) Усъвършенстване на политиката за развитие на образованието и подобряване на финансирането му – разработването на стратегия с оглед реалното превръщане развитието на висшето образование в национален приоритет, постигането на обществен и политически консенсус в тази насока и промяна в нормативната уредба; повишаване общите разходи за висше образование, обществени и частни, като се обърне особено внимание на инвестициите от страна на бизнеса, чрез създаването на съответни икономически интереси, и на подобряването на условията за привличане на средства от международни източници, чрез премахването на административни пречки, повишаването на информационната осигуреност и контрола; усъвършенстване на институционалната структура с цел подобряване на ефективността и адекватността ѝ без да се ограничава достъпът до образование, включително в регионален план; подпомагане развитието на връзката висше образование–научни изследвания–инновации, чрез административно посредничество, нормативно осигуряване и финансови стимули; усъвършенстване на управлението; засилване на контрола (вътрешен и външен); 2) Подобряване на условията за професионално развитие, повишаване на квалификацията и на социалния статус на академичния състав, включително чрез разширяване участието на ВУ в международното сътрудни-

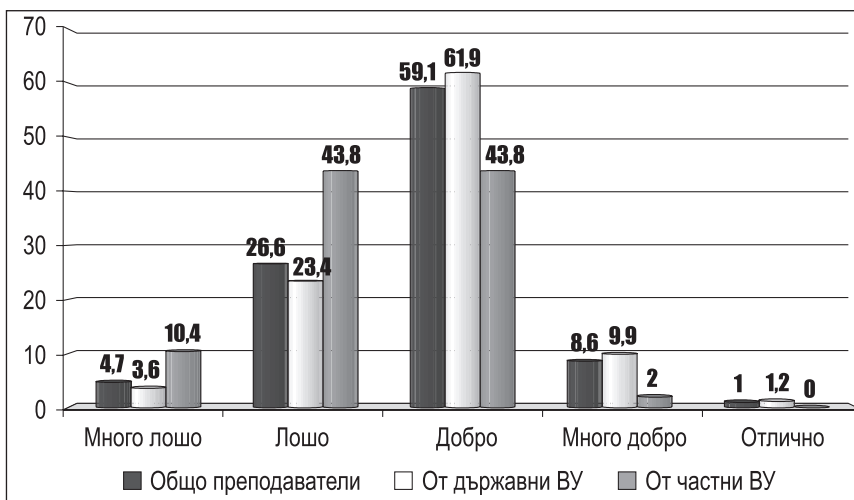
чество; 3) Осъвременяване на методите на преподаване и внедряване на нови технологии в процеса на обучение; 4) Повишаване степента на обвързване на образователната подготовка с потребностите на икономиката и засилване на практическата ѝ насоченост, чрез обвързване развитието на образователната система със стратегически национални приоритети за развитие на икономиката и засилване връзката висши училища–работодатели; 5) Усъвършенстване на материално-техническата база; 6) Подобряване на подбора, мотивирането и контрола върху учебната дейност на студентите.

3. Качество на висшето образование

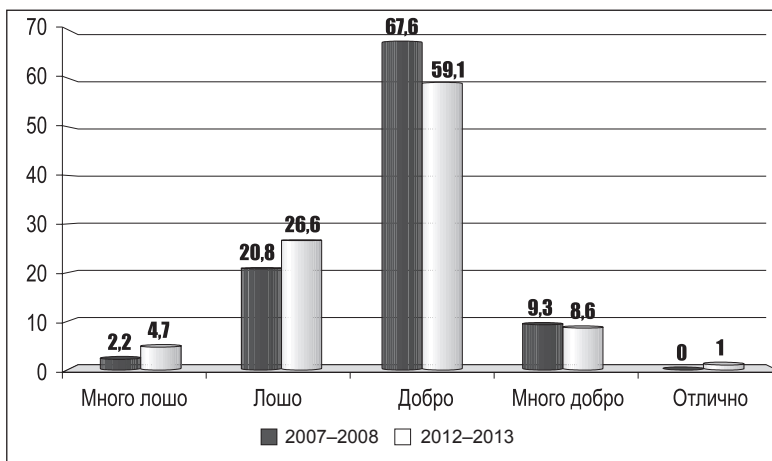
Качеството на висшето образование зависи от различни фактори. От една страна, това са качеството на основното и средното образование, подборът на студентите, контролът върху учебната им дейност. От друга страна, влияние оказват образователната политика, финансовата осигуреност, нормативната база. От трета страна, съществено значение имат квалификацията на преподавателите, методите на преподаване, прилагането на нови технологии на обучение и учебните пособия и литература, материално-техническата база. Повишаването на качеството се определя и от контрола, който се осъществява както вътрешен, така и външен.

Оценка на преподаватели и студенти за качеството на висшето образование

Оценката на преподавателите за качеството на образованието е аналогична на тази за общото му състояние – 68,7 % го определят като добро, много добро и дори отлично (фиг. 1.25).



Фиг. 1.25. Оценка на преподавателите за качеството на образованието (%)



Фиг. 1.26. Оценка на преподавателите за качеството на висшето образование през 2007 – 2008 и през 2012 – 2013 г. (%)

По-критични отново са преподавателите от частните учебни заведения, по-младите преподаватели – главни асистенти и асистенти, на възраст под 40 години и с трудов стаж под 20 години, както и мъжете.

За разлика от оценката за общото състояние, тази за качеството на образованието е *по-ниска спрямо предшестващото изследване*, когато 76,9 % са го оценявали като добро и много добро (фиг. 1.26).

Подредбата по значение на **факторите**, допринасящи за качеството на образованието, почти не се променя, макар че се изменят процентите – намаляват тези за квалификацията на преподавателите и методите на преподаване, а всички останали нарастват. Най-голям принос за високата оценка на качеството имат: квалификацията на преподавателите, следвана от методите на преподаване и учебните пособия и литература; близки са оценките на нормативната и материално-техническата база и на прилагането на нови технологии в обучението. Около две трети от преподавателите оценяват високо и контрола върху качеството – по-високо вътрешния в сравнение с външния (табл. 1.4).

Един пример за образователната подготовка на младежите, която зависи, разбира се, и от качеството на основното и средното образование в страната, са грешките, които са допуснали студентите в свободните си отговори:

- *Нашето образование е европейско.*
- *... образование...*
- Главният проблем е, че 50 % от завършилите студенти работят на такива места, че не се изисква академично образование. Предлагам повече сътрудничество със бизнеса би подобрило да се работи по специалността, която е придобита.
- Образованието се нуждае да премине в практическа насоченост.
- ... стипендиите трябва да се **овеличат**.

- ... обогатяване на начина на **учение**.
- Много предмети ... се **изочават** с единствената цел...
- Намеса на бизнеса в **образованието**...
- ... за да може да се тръгне по пътя на икономически **разтеж**...
- За България е важно, както за всяка една държава, да бъде ресурсно **уsigурена** с кадри.
- ... хора с **висшо** образование.

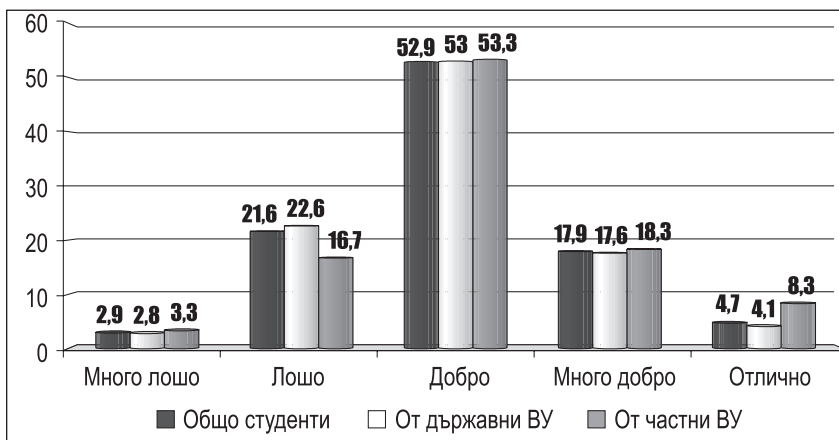
Студентите оценяват качеството на образованието по-високо от преподавателите – 75,5 % дават оценка добра, много добра и отлична, при 65 % през предходното изследване. Учащите се в частни ВУ са удовлетворени в по-голяма степен (80 %) от качеството, отколкото тези в държавните (74,6 %). Следва да се подчертае, че оценката на младите хора за качеството на образованието е по-добра от тази за общото му състояние (фиг. 1.27).

Според младежите, също както и преподавателите, основните **фактори**, допринасящи за качеството на образованието, са: квалификацията на преподавателите, методите на преподаване, следвани от материално-техническата база и учебната литература. Най-ниска е оценката за прилагането на нови технологии в образователния процес. Относително високо оценяват студентите нормативната база и контрола върху качеството.

Таблица 1.4

Оценка на преподавателите за качеството на висшето образование през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

	Много лошо		Лошо		Добро		Много добро		Отлично	
	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013
Качество на образованието като цяло, в т.ч.:	2,2	4,7	20,8	26,6	67,6	59,1	9,3	8,6	0	1
квалификация на преподавателите	0	0,9	6,4	8	58,3	63,5	30,8	24,8	4,5	2,8
методи на преподаване	1,3	1,2	17	20,2	65,7	60,6	15,1	16,8	1	1,2
учебни пособия	4,8	0,6	31,4	24,8	46,5	53,4	16	19,6	1,3	1,6
прилагане на нови технологии	6,7	3,1	40,1	33,8	43,3	45,9	8,3	14,7	1,6	2,5
материално-техническа база	11,5	3,1	42	32,9	35,6	49,1	9,9	13	1	1,9
нормативна база	3,8	4,4	31,4	29,3	53,2	56,2	11,5	9,8	0	0,3
Контрол върху качеството като цяло, в т.ч.:	5,1	5,6	33,7	25,8	52,6	50,2	8,7	16	0	2,3
вътрешен	6,7	4,4	34,9	28,4	42,9	47,8	13,1	16,9	2,2	2,5
външен	9,9	5,4	38,8	32,1	42	46,3	8	14,3	1,3	1,9

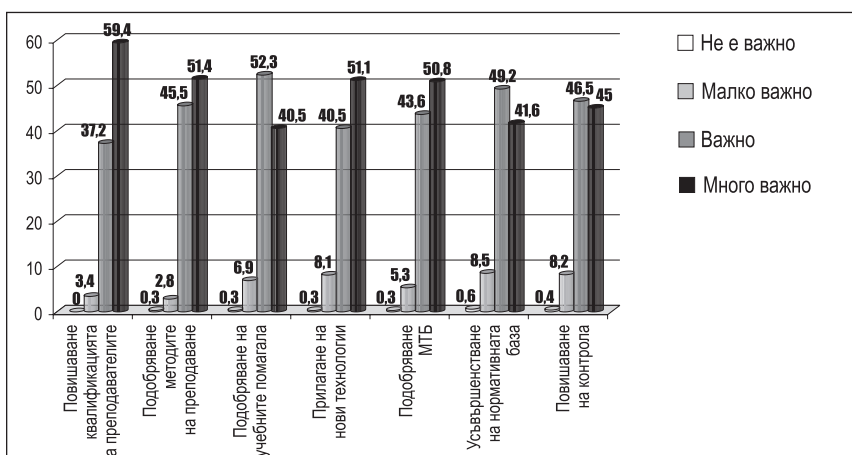


Фиг. 1.27. Оценка на студентите за качеството на образованието (%)

Учащите се в частните ВУ оценяват по-високо, отколкото тези в държавните, квалификацията на преподавателите си, учебната литература и материалната база (което в голяма степен се определя от по-голямата финансова осигуреност на тези учебни заведения), но дават по-ниски оценки на методите на обучение и контрола върху качеството.

Насоки за повишаване на качеството на висшето образование

Най-важните фактори за подобряване на качеството на образованието според анкетираните **преподаватели** са: на първо място – повишаването на квалификацията на академичния състав и подобряването на методите на преподаване (около 97 %), на второ място са поставени подобряването на материалната база, на учебните помагала и литература и прилагането на нови технологии (94 и 92 % съответно). По-малко значение се отдава на повишаването на контрола и усъвършенстването на нормативната база (91 %) (фиг. 1.28).



Фиг. 1.28. Оценка на преподавателите за насоките за повишаване на качеството на образованието (%)

Таблица 1.5

Оценка на преподавателите за насоките за повишаване на качеството на образованието през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

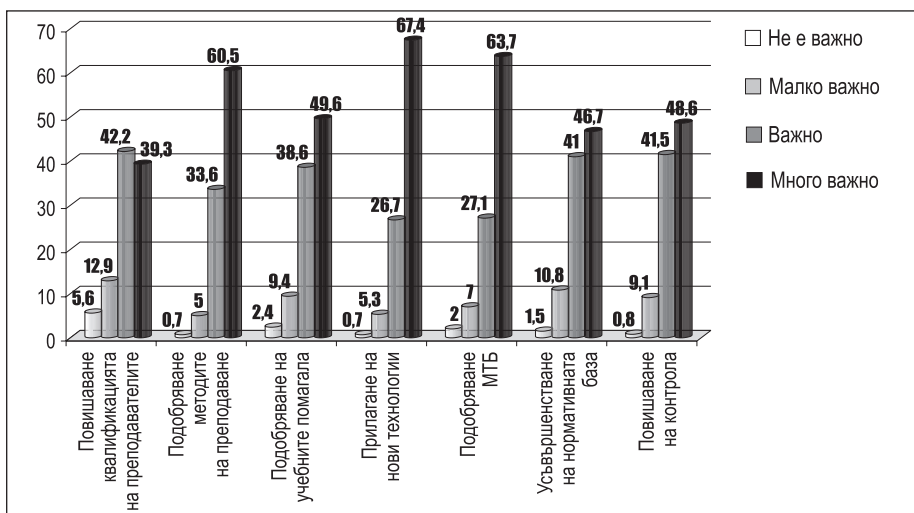
	Не е важно		Малко важно		Важно		Много важно	
	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013
Квалификация на преподавателите	0	0	1,3	3,4	33,7	37,2	65,1	59,4
Методи на преподаване	0	0,3	2,9	2,8	46,8	45,5	50,3	51,4
Учебни пособия	0,3	0,3	1	6,9	45,8	52,3	52,9	40,5
Прилагане на нови технологии	0	0,3	5,4	8,1	36,2	40,5	58,3	51,1
Материално-техническа база	0	0,3	1,3	5,3	29,8	43,6	68,9	50,8
Нормативна база	1,3	0,6	8	8,5	57,4	49,2	33,3	41,6
Контрол върху качеството като цяло, в т.ч.:								
вътрешен	2,2	1,6	6,4	9,6	48,7	46,2	42,6	42,7
външен	1,9	1,6	9,3	12,5	51,9	47,1	36,9	38,8

Няма съществени различия в подредбата по значение на основните насоки за повишаване на качеството спрямо предшестващото проучване (табл. 1.5).

Прави впечатление, че спрямо предходното изследване преподавателите отдават *по-малко значение на подобряването на материалната база*, което предполага, че през последните години има известни положителни промени в тази насока. В същото време, *усъвършенстването на нормативната база* се превръща от важна в много важна предпоставка, а *повишаването на квалификацията* на академичния състав – от много важна във важна.

За разлика от преподавателите, **студентите** отдават най-голямо значение на подобряването на методите на преподаване и на прилагането на нови технологии (94 %). На второ място те поставят материалната база (91 %). Важни за младите хора са повишаването на контрола и усъвършенстването на нормативната база (90 и 88 % съответно). Едва на шесто място е поставена квалификацията на преподавателите (82 %) (фиг. 1.29).

Ранжировката, която студентите дават по отношение на възможностите за повишаване на качеството, не се променя спрямо предходното изследване. Единственото изменение е в повишаването на значението, което те отдават на контрола върху качеството.



Фиг. 1.29. Оценка на студентите за насоките за повишаване на качеството на образованието (%)

Други препоръки, които правят младежите в тази насока, са свързани със: **Мотивация и компетенции на преподавателите:**

- Да се повиши мотивацията на преподавателите.

- Най-големият проблем е липсата на езикови познания сред голяма част от преподавателския състав и липсата на специализация в чужбина. Това създава много вредното усещане за некомпетентност, въпреки високата квалификация у болшинството преподаватели.

Подобряване организацията на образователния процес:

- Да има точно определен метод на изпитване, обявен още в началото на семестъра.

- Много е важно да се комбинират различни методи и учебни помагала, за придобиване на по-пълна информация и осмисляне приложността на получаваните знания.

- Наблягане на практическа насоченост на образованието.

- Съобразяване на учебното съдържание с времето на семестъра. Съгласуване между различните преподаватели относно натовареността на студентите.

- Да има по-добра комуникация между студентите и административния и управленския състав в университетите.

Стимулиране на студентите:

- Отпускане на повече стипендии за стимул на студентите.

- Подпомагане реализацията на пазара на труда.

Положителните оценки на преподавателите за качеството на висшето образование намаляват спрямо предходното изследване, за разлика от тези на студентите. Мнозинството от анкетираните смятат, че основен принос за качеството на образованието има квалификацията на академичния състав. Относително се повишават оценките на материалната база, на учебните пособия и литература и до известна степен на технологиите на обучение.

Различно е значението, което преподавателите и студентите отдават на отделните фактори за повишаване на качеството на образованието. Следва да се посочи обаче, че то е нарастващо по отношение на нормативната база и при двете групи анкетирани лица.

Трябва да се подчертае един интересен факт. За последните години (между двете анкетни проучвания) оценката на анкетирани лица за общото състояние на висшето образование и за неговото качество не се променя значително. В същото време се понижава тази за конкурентността му спрямо европейското – както общо, така и за качеството на подготовката, на академичния състав, на методите на преподаване. Повишение има единствено при материалната база. Тези особености показват, че в сферата на висшето образование положителните промени не са достатъчно съществени. Дори подобрието на материалната му база не е довело до някакъв по-голям ефект.

По-важните пътища за повишаване качеството на висшето образование могат да бъдат обобщени в следните направления: повишаване на качеството на основното и средното образование, на критериите при приема и обучението на студентите; подобряване на финансовата и нормативната уредба; усъвършенстване на институционалната структура и управлението; повишаване на контрола – вътрешен и външен, на квалификацията и на мотивираността на академичния състав и учащите; осъвременяване на учебните програми, методи и технологии на обучение, и други.

4. Достъп и участие във висшето образование

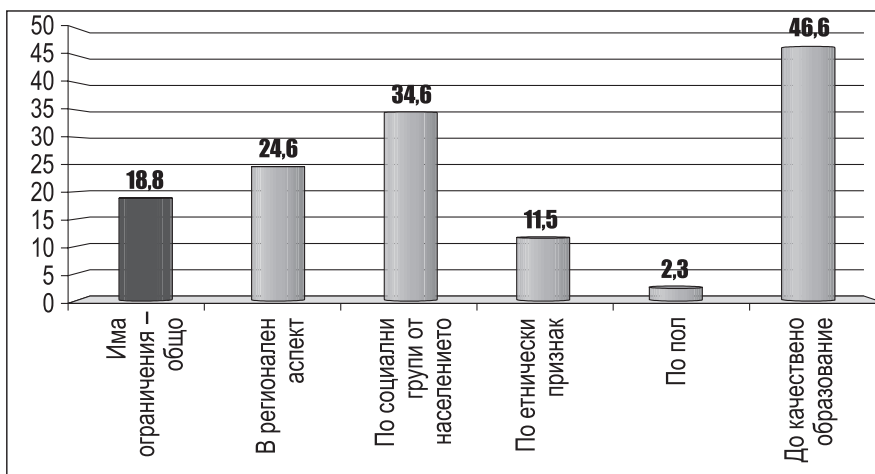
Осигуряването на по-широк достъп и участие във висшето образование е една от основните насоки за развитието на тази сфера, заложена в документите на ЕС. Тези препоръки се отнасят до всички страни-членки, включително и България.

Финансовите затруднения, пред които са изправени значителна част от домакинствата в страната, както и таксите, които заплащат студентите за своето обучение, са предпоставка за ограничаване на достъпа и участието в образованието, особено за определени социални групи от населението. Институционалните несъвършенства са условие за ограничения и в регионален аспект.

4.1. Достъп до висше образование

Оценка на преподаватели и студенти за наличието на неформални ограничения в достъпа до висше образование

Мнозинството от преподавателите смятат, че като цяло няма ограничения в достъпа до висше образование в страната (81 %). В същото време, един немалък процент от тях считат, че има ограничения за отделни социални групи от населението, както и в регионален аспект. Най-големи затруднения според анкетираниите има в достъпа до качествено образование (фиг. 1.30).



Фиг. 1.30. Оценка на преподавателите за наличието на ограничения в достъпа до образование (%)

И тук преподавателите от частните ВУ, както и мъжете са по-скептично настроени. Най-голям е процентът от анкетираните лица на възраст под 30 години и над 65 години, които виждат някакви ограничения.

С 4 % *се е увеличил делът* на академичния състав, според който няма ограничения в достъпа до образование, спрямо предходното изследване, като и тогава най-големи бариери са посочвани пред достъпа за отделни социални групи и в регионален план (табл. 1.6).

Таблица 1.6

Оценка на преподавателите за наличието на ограничения в достъпа до висше образование през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

	Отговор „Да“	
	2007–2008	2012–2013
Съществуват ограничения в достъпа до образование	22,8	18,8
В регионален аспект	17,6	24,6
По социални групи от населението	36,9	34,6
По етнически признак	9,3	11,5
По пол	6,1	2,3
До качествено образование	–	46,6

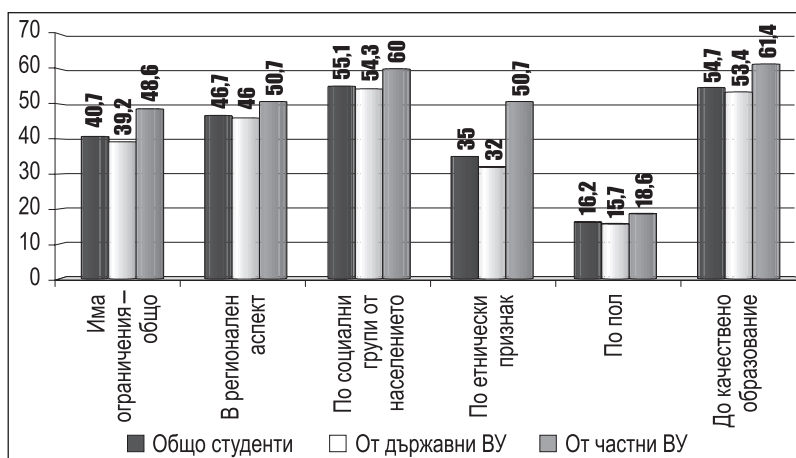
Забележка: „–“ – няма такъв въпрос при предходното изследване.

Наред с оценката си, че ограниченията са предимно от финансово естество, преподавателите посочват и следните особености:

- Държавата трябва по-активно да подкрепя студентите (чрез стипендии) да учат в качествени ВУ.
- Като цяло качеството на образоването в българските ВУ е ниско, затова умните ученици се насочват в чужбина.
- Не откривам дискриминация по етнически, религиозен, полов и т.н. признак. Но виждам ограничение по възрастов признак.
- Отсъствие на „икономическа свобода“ на младите хора – ниски доходи – високи такси.
- Съществуват ограничения в достъпа до качествено образование главно поради преобладаващата бедност.
- Има търсене на дипломи, а не на образование.
- Съществуват ограничения в достъпа до някои специалности.
- Неформални ограничения не би трябвало да съществуват, но ограниченията са от друг характер.
- Висшето образование е твърде масово.
- Никога досега достъпът до образование не е бил по-свободен.

Двойно по-голям е процентът на **студентите**, според които има ограничения в достъпа до образование (40,7 %). Учащите се също смятат, че най-големи затруднения има за отделни социални групи и в регионален аспект. И тук делът на младежите от частните ВУ е по-голям от този в държавните по всеки един показател (фиг. 1.31).

Следва да се открие, че спрямо предходното изследване делът на младите хора, виждащи ограничения в достъпа до образование, като цяло значително намалява, а по отделните признаци в голяма степен се различава. Разликите показват, че тези от анкетираните, според които ограничения съществуват, са много по-акуратни в оценката си и че дори ограниченията реално да са намалели, те все още съществуват за различни групи от населението (табл. 1.7).



Фиг. 1.31. Оценка на студентите за наличието на ограничения в достъпа до висше образование (%)

Таблица 1.7

Оценка на студентите за наличието на ограничения в достъпа до висше образование през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

	Отговор „Да“	
	2007–2008	2012–2013
Съществуват ограничения в достъпа до образование	67,4	40,7
В регионален аспект	33,5	46,7
По социални групи от населението	50,6	55,1
По етнически признак	23,2	35
По пол	13,3	16,2
До качествено образование	–	54,7

Забележка: „–“ – няма такъв въпрос при предходното изследване.

Студентите споделят още и следното, свързано с достъпа до образование:

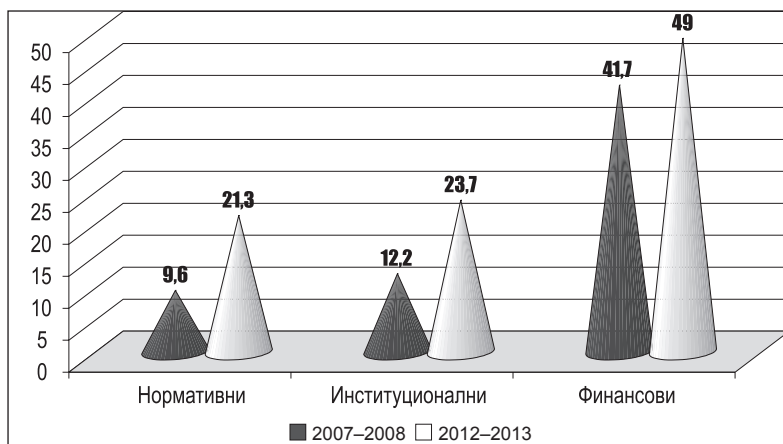
- Има голямо ограничение в достъпа до образование за инвалиди.
- Няма публичност на предлагане на учебни материали в електронен вид – това се предлага от „пищови ком“, но не и от самите университети.
- Липсата на заинтересованост на учители и учащи се поражда невъзможността на някои студенти да получат адекватен достъп до материалите.
- Всеки иска да получи добро образование. Днес нищо не е това, което беше преди 10-ина години, а и от друга страна, ниската раждаемост и дефицитът на млади хора също допринесоха за това.

Насоки за преодоляване на ограниченията в достъпа до образование

Според резултатите от проучването един немалък процент от преподавателите и от студентите смятат, че съществуват неформални ограничения по отношение на достъпа до висше образование, които са свързани предимно с финансови затруднения, с доходи на домакинствата, с бедността в страната, с регионална отдалеченост на ВУ, и т.н.

Отчитайки тази реалност, голяма част от **академичния състав** вижда основния път за преодоляване на тези ограничения във финансовата подкрепа за рисковите групи учащи се – развитие на системата за кредитиране, стипендии, помощи и др. По-малко значение се отдава на нормативни и институционални промени.

Като цяло прави впечатление, че в отговорите на анкетираните не се вижда никаква по-ясна възможност за разрешение на проблема, с изключение донякъде на финансовото подпомагане. Аналогични са и резултатите от предходното изследване, макар и със значително по-ниски стойности (фиг. 1.32).



Фиг. 1.32. Оценка на преподавателите за насоките за преодоляване на ограниченията в достъпа до образование (отговор „Да“ – %)

Преподавателите правят и някои по-конкретни предложения в различни насоки:

Нормативни промени:

- Необходима е нова и по-ясна нормативна среда. Нов закон за висшето образование в България.

- Много тромава административна система с утежняващи изисквания.

- Насърчаване на рисковите групи за включване във висшето образование.

Увеличаване дела (нормативно) на учащите се от малцинствата и бедните. Да се защитят правата и увеличат възможностите на отделни социални общности.

- Повече ангажираност към децата от малките населени места.

- Да се въведе ваучерна система.

- Да се осигури възможност за достъп до финансови ресурси на учащите.

- Облекчаване на някои процедури, стимулиране на икономическо подпомагане чрез нормативната уредба.

- Пълно финансиране от държавата. Частни фондове за социално слаби студенти и кандидат-студенти с отличен успех.

- Безплатно 100 % образование със заплащане само при 2 – 3 явяване на изпит.

- Да се заплаща обучението на студенти в частни учебни заведения.

Институционални промени:

- Изясняване на статута на институциите и преките им отговорности.

- Регионализация на образованието. От гледна точка на разходите за получаване на висше образование – те са по-ниски, ако ВУ е в областния център, а не в София.

- По-добро взаимодействие.

- Увеличаване на капацитета на университетите за обучение по някои специалности.

- Намаляване броя на ВУ за сметка на качеството.
- Да се избегне закриването на филиали на ВУ и да се следи в по-голяма степен за качеството на образованието там.

– Осигуряване на достъп за хората с увреждания.

Финансова подкрепа за рисковите групи учащи се:

– Подкрепа за определени социални групи. Финансова подкрепа за деца без родители и сираци, за самотни майки, за инвалиди и социално слаби. Стипендии за малцинствата – стипендии за граждани от ромски произход да бъдат давани докато интересът към ВО стане съответен на дела им в населението на РБ. Програми за ромското население.

– Не само за рисковите групи. По-високи стипендии за добрите студенти и развитие на системите за кредитиране. Стипендии, давани чрез конкурси; стипендии от фирми и други бизнес среди.

– Намаляване семестриалните такси – примерно 50 лв. Увеличаване стипендиите на всички с успех над 5,00.

– Награди, помощи, кредити, увеличаване размера на стипендиите поне на нивото на минималната работна заплата.

– Формиране на фонд за изплащане на стипендии и помощи; кредити с преференции.

Други:

– Двустранни междуправителствени спогодби за обучение в престижни чужди висши училища.

– Подкрепа във финансирането на образованието на кадри от бизнеса. Подкрепа в практическото израстване от бизнеса и институциите.

– Повишаване броя на обучаваните студенти по специалности с възможност за професионална реализация.

Основната част от **студентите** смятат за необходима финансовата подкрепа с оглед преодоляване на ограниченията в достъпа до образование. Според много от тях са нужни институционални и нормативни промени в тази насока – повече отколкото при предходното проучване. Младите хора са много по-конкретни във вижданията си по този въпрос, което може да се види в резултатите и от двете изследвания (фиг. 1.33).



Фиг. 1.33. Оценка на студентите за насоките за преодоляване на ограниченията в достъпа до образование (отговор „Да“ – %)

Младежите споделят още и следните свои мнения по отношение на различните възможности за преодоляване на бариерите пред достъпа до образование, някои от които и противоречиви:

Нормативни промени:

- Подобряване на законодателната система и спазването ѝ.
- Въвеждане на по-стриктни норми и правила.
- Вътрешен контрол.
- Създаване на закони за интегриране на групи в неравностойно положение.

Институционални промени:

- Учебните заведения имат нужда от прекатегоризиране.
- Необходимо е значително намаляване на бюрократичния елемент.
- По-голямо сътрудничество и комуникация между ВУ.
- Да има ВУ по региони на търсене на специалисти.
- Университетите с висока акредитация са съсредоточени в София. Няма достъпност по финансови причини всички да учат в столицата.
- Достъп в малките селища до качествено образование. Създаване на нови филиали на ВУ в по-малките населени места.
- Сливане на неефективни факултети, на университети с малко обучаващи се студенти, на специалности, които не се търсят на пазара на труда.
- Възможности за дистанционно обучение.
- Повече информираност.

Финансова подкрепа за учащи се:

- Стипендиите са на смехотворно ниво. Никакъв стимул за получаване, тъй като всеки предпочита да работи и да се издържа вместо да учи и да получава 90 лв. на месец – образованието се пренебрегва. Да има различни видове

стипендии, осигуряващи нормално развитие и протичане на нормален образователен процес.

– Да се отпускат повече стипендии за нуждаещите се. На социално слабите трябва да се отпускат помощи, кредитите и стипендиите трябва да се увеличат.

– Повече хора трябва да се стимулират с помощи, за да учат спокойно и качествено. Увеличение на помощите от социален характер. Въвеждане на безусловна стипендия, подобно на Дания.

– Финансовата подкрепа трябва да е достъпна за всички.

– Финансиране на умни и можещи хора, които нямат финансови възможности за образование.

– Стипендиите трябва да бъдат отпускани на база среден успех, а не според семейните доходи.

– Стипендии по факултетите, а не общоуниверситетски.

– Възможност за разсрочено плащане на семестриални такси.

– Подобряване на системата за кредитиране и намаляване на таксите за висше образование.

– Награди.

– Участия в проекти.

Друго:

– Провеждане на последователна, дългосрочна и ефективна политика за образование в България без оглед на пол, етнически и социален произход.

– Информация и антидискриминационни инициативи.

– Инвестиции в модерни методологии и присъствие в социални мрежи.

– Намеса на бизнеса в образованието.

– Да има осигурено общежитие за всеки приет в университета студент.

– Висока финансова подкрепа за всички студенти от редовно обучение, т.е. високи държавни стипендии.

Една пета от преподавателите и двойно повече от студентите смятат, че съществуват неформални ограничения в достъпа до висше образование в страната. Според тях те са свързани основно със затрудненията на част от населението да заплаща съответните разходи за образование. Посочени са и проблемите в регионален аспект, които в известна степен също са свързани с финансови ограничения. Преодоляването на тези бариери анкетираните виждат предимно във финансова подкрепа за учащите се, но също и в нормативни и институционални промени, в по-голяма ангажираност на бизнеса, в разнообразяване на формите на обучение и т.н.

Преобладаващо е виждането за необходимостта от усъвършенстване, в т.ч. нормативно на системата за финансово подпомагане, което включва както кредитирането, така и отпускането на стипендии, помощи, награди и др. Промяна в данъчната система също е една възможност в тази насока.

4.2. Участие във висшето образование

Оценка на преподаватели и студенти за необходимостта от промяна на броя на студентите

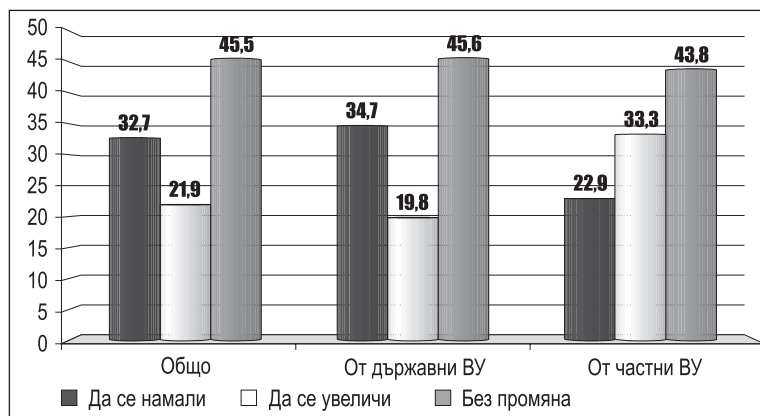
Противоречиво до известна степен е отношението на преподаватели и студенти по отношение на въпроса за броя на студентите в страната. Въпреки европейските насоки за повишаване на участието във висшето образование и на дела на населението с най-висока образователна степен, участниците в тази сфера у нас не са единодушни по този проблем. Една от важните предпоставки за това са проблемите на образователната система, свързани както с образователната подготовка, така и с възможностите за реализация на младите хора.

Една трета от **преподавателите** смятат, че броят на студентите в България трябва да се намали. Преобладаващо е мнението, че не трябва да има промяна и едва 22 % виждат необходимост от увеличаване (фиг. 1.34).

Преподавателите от частните ВУ са по-склонни да се увеличи броят на студентите, докато тези от държавните – да се намали. И ако предпочитанията на частните учебни заведения за повишаване броя на учащите се са обективно определени, то прави впечатление, че голям процент от академичния състав на възраст под 30 години, предимно асистенти с трудов стаж под 5 години, смятат за необходимо да се ограничи броят на учащите се във ВУ в страната.

Следва да се отбележи също и фактът, че спрямо предходното проучване делът на преподавателите, според които е нужно намаляване на броя на младежите, обучаващи се във ВУ, *се покачва* (табл. 1.8).

Интерес представляват доводите, с които академичният състав обосновава мненията си. Необходимостта от намаляване на броя на учащи се *мотивираща* главно с трудностите при реализацията на младите хора на пазара на труда и с пониженото качество на образователната им подготовка. Потребността от увеличаване на студентите се свързва с изграждането на икономика



Фиг. 1.34. Оценка на преподавателите, общо и по видове ВУ, за броя на студентите в страната (%)

Таблица 1.8

Оценка на преподавателите за необходимостта от промяна на броя на студентите през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

	2007–2008	2012–2013
Да се намали	19,2	32,7
Да се увеличи	28,5	21,9
Без промяна	52,2	45,5

на знанието и повишаване качеството на човешките ресурси на страната, със създаването на „предпоставки за стабилна и работеща икономика с висок потенциал“, с привличането на чуждестранни и задържането на българските студенти у нас.

Да се намали:

– Предвид перспективите и потребностите на пазара на труда. Има ниска диференциация между висшисти и завършили средно образование, което пренасища пазара на труда и създава предпоставки за нереална конкуренция на база на предварителната подготовка на кадрите.

– Малка част от тях постигат реализация. Увеличава се делът на недостатъчно подготвени специалисти. Пазарът в България не може да поеме завършили студенти от даден вид, а квалификацията им не е достатъчна за чужбина.

– Такова образование трябва да получават „добрите“. Трябва да има подобър подбор и да се обърне внимание на качеството; да се осигури по-качествен състав на студентите. Нивото на студентите е паднало катастрофално през последните години. Висшето образование не е задължително, а сега всички могат да учат, макар че дори не са грамотни.

– Не е нужно всички да са с висше образование и зад дипломата да няма „нищо и никой“. Колкото по-малко са студентите, толкова по-качествено ще е обучението им и толкова по-ценен ще е трудът им след като завършат. Ще се повиши ефективността на обучението.

– С цел повишаване качеството на образованието е необходимо след първи курс да се намали броят на студентите, за да не се обучават посредствени хора.

– В момента всеки завършил средно образование става студент, независимо от успеха. В университетите влизат много нискокачествени студенти, вкл. без желание за учене, което сваля качеството и на образованието. Обезценява се стойността на висшето образование и на дипломата.

– Сегашният безразборен прием на полуграмотни младежи неминуемо снижава качеството на образованието. Защото преподавателите са принудени да се нагаждат към ниското ниво на масата.

– В условията на конкуренция с други университети високият прием води до силно занижаване на критериите, по които се приемат студентите. Впоследствие се формират групи и потоци с брой на студентите, значително по-висок от оптималния за нормален учебен процес.

– На много млади хора се губят 4 – 5 години в измислени университети, в които те получават дипломи, но не получават знания.

– Има девалвация на висшето образование, особено в магистърската степен. Поради схемата на финансиране се толерират количествени, а не качествени показатели.

– Защото трябва да се засили професионалното средно образование.

– Намаляването следва да е за периода, в който се проявява ефектът от демографския срив в България.

Да се увеличи:

– За да може да се създаде конкуренция, която от своя страна да подобри и качеството на придобитите знания и умения. За подобряване качеството на човешките ресурси в България.

– По този показател силно изоставаме от всички развити страни. Преходът към икономика, основана на знанието; Стратегия 2020.

– Да се отговори на съвременните изисквания за повишаване квалификационното равнище на активното население. Трябва да се достигне 30 – 50 % висшисти от населението.

– Икономическата криза и кризата на нравите „натикват в калта“ българската младеж. Ако това е била целта – горко ще съжаляваме като нация. Данните за образованието в България не ни представят в никак добра светлина. Това не е изпълнение на ангажиментите по Лисабонската стратегия.

– Високо ниво на образование на обществото е една от предпоставките за стабилна и работеща икономика с висок потенциал. Просперитетът на една икономика зависи от качеството на работната сила, а то се определя от равнището на образование. Нужни са повече образовани хора.

– С оглед нуждите на регионите от специалисти.

– Висшето образование е императивно работодателско изискване за заемане на нормално работно място.

– В момента не се привличат достатъчно студенти от чужди страни, както и не се прави опит да се задържат българите. Има милиони студенти по света, търсещи къде да учат.

– За да има достъп на по-голямо количество, от което в хода на обучение да се отсее качеството, което да получи диплома.

– За да се даде възможност на всеки желаещ да учи и да се усъвършенства. Всеки, който има интерес към висше образование трябва да получи достъп.

Без промяна:

– Младият човек търси начин да увеличи потенциала си, така че на пазара той трябва сам да се ориентира. Стремещт към образование е въпрос на личен избор, който не бива да се игнорира. От значение тук са мотивацията и качеството, а не броят и количеството. Изискванията на живота са да има по-високообразовани и по-голям брой хора с високи професионални качества.

– Образованите хора имат различен мироглед и поведение. Висшето образование не би трябвало да бъде екстра, но не бива да бъде и основание за излишни претенции.

– Стремешът към получаване на образование трябва да бъде естествен чрез осъзнати стимули за кариерно развитие, а не на принципа – „образование заради образованието“.

– Това е пазар, не е нужно административно да се регулира по отношение на студентите.

– Не считам, че е необходимо броят на студентите да бъде вкарван в определена рамка. Той следва да се променя адекватно на нивото на икономическото развитие на страната, за да се реализират след завършването, т.е. да има потребност от тях.

– Хубаво е да има голям брой студенти, но трябва да има ОБЕКТИВНИ критерии за оценка.

– Всички, които желаят да се образуват трябва да имат възможност да влязат във ВУ. Да се въведе свободен прием и строги изисквания за обучение.

– Да се реструктурират бройките с превес към техническите и инженерните специалности.

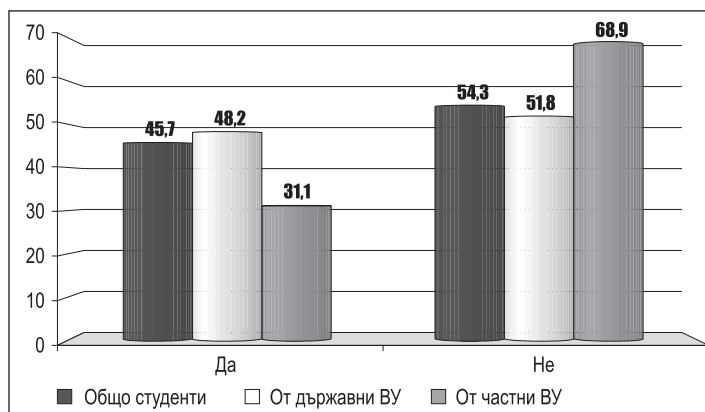
– Проблемът не е в броя.

– Броят на студентите намалява по естествен път.

– Всяко ВУ се стреми към увеличаване на капацитета си, защото от това зависи държавната дотация. Броят на студентите се влияе основно от демографската крива. При сегашните принципи на формиране на субсидията е неразумно да се говори за намаляване.

– Защото статистиката сочи, че кандидатите за прием са почти колкото обявените места в някои ВУ.

Над 45 % от **студентите** смятат, че е необходимо да се ограничи техният брой, при 39,9 % при предходното проучване. Това мнение е преобладаващо при учащите се в държавни ВУ спрямо тези от частните (фиг. 1.35).



Фиг. 1.35. Оценка на студентите, общо и по видове ВУ, за ограничаване броя на учащите се във ВУ в страната (%)

Прави впечатление, че според младежите основните причини за нуждата от ограничаване на броя на учащите се във висши учебни заведения са занижените критерии при обучението им и недостатъчно доброто качество на завършващите висшисти (с други думи да останат само най-добрите студенти), както и затрудненията при реализацията им на пазара на труда:

Да се ограничи:

– Губи се смисълът от висше образование. Всеки втори в България има някаква диплома за висше, което е смехотворно. Трябва да се отсеят само способните. Трябва да се извършва по-прецизен подбор на студентите. Много голям процент от учениците стават студенти без да знаят защо, а трябва да учат само хората, които наистина го искат и ще се реализират след това.

– Не е нужно всеки да бъде висшист просто заради дипломата. Просто това е единствената алтернатива след училище. Голяма част от студентите в България в момента се записват, за да не работят, за тях много по-важни са други приоритети.

– Прекалено много студенти излизат от университетите и повечето от тях нямат необходимите знания, но въпреки това излизат с диплома за висше образование. Пазарът няма нужда просто от висшисти, а от хора със знания и професионални умения.

– Всеки втори с диплома за бакалавър, всеки първи – магистър, а не знаят даже и какво са специализирали. Завършилите масово нямат и представа какво са учили.

– Прекалено лесно се влиза в университет и се завършва, в резултат на което има пренасищане на висшисти. Трябва да се повишат критериите за приемане във ВУ. Да се приемат студенти с оценка „2“ е НЕсериозно!

– Много голяма част от младото население учи висше образование само заради дипломата. Достъпът до висше образование трябва да поражда необходима мотивация. Големият брой ВУ редуцира тази мотивация. Именно в нея се корени основният проблем. Твърде много университети – голям прием на младежи, желаещи да получат „дипломка“, но без да имат качества за това – спада нивото на образованието, както и тежестта му.

– За да се увеличи конкурентността и оттам качеството. Да излизат по-качествени кадри.

– Заради конкуренцията на пазара на труда. Търсенето на труд не отговаря на предлагането. Няма достатъчно работни места.

– Студентите нямат реализация и се купуват фалшиви дипломи.

– Защото се бълва постоянно неограничен брой некачествени кадри за бизнеса. Вече не е престижно да си студент, а необходимост, която не ти дава предимство при намиране на работа.

– Трябва да се редуцира броят на студентите в дадени специалности и да се увеличи в други. В някои сфери пазарът на труда е пренаситен и може би

точно там трябва да се намали квотата за прием на студенти или приемните изпити да са по-трудни.

– Смятам, че ни липсват средни специалисти – добре е да имаме по-практично насочени техникуми с необходимите професии.

Да не се ограничава:

– Трябва повечето хора да учат, за да са образовани. България има нужда от умни млади българи. Нужно е да има образовано общество.

– С увеличаването на броя ще се подобри общото състояние на интелигенцията в страната.

– Всеки има право да получи висше образование. Всеки един човек има право на равен достъп до образование. Всеки, доказал чрез входящи тестове, че е способен, заслужава възможност да учи във ВУ.

– Колкото повече хора биват образовани, толкова по-добре като цяло, но с появяването на все повече и повече неакредитирани училища, понятието „образовани“ започва да се размива. Хубаво е да се увеличава броят на образованите хора, но също така трябва да има и по-строго пресяване при приемане на нови студенти.

– Трябва да се предоставя възможност на всички да се обучават. Дори висшето образование трябва да стане задължително.

– От това зависи стабилността на пазара. Колкото повече студенти има, толкова повече квалифицирани работници ще има. Да се премахне неграмотността в България. Да има повече специалисти и квалифицирана работна ръка.

– България се нуждае от добри специалисти в различни насоки, които да се реализират тук, а те могат да дойдат единствено от ВУ при добра подготовка.

– Трябва да се увеличи, защото е крайно време за България да има информация в света, да гледат на нас като на една конкурентна държава.

– Защото България има нужда от квалифицирани кадри, за да може да се тръгне по пътя на икономически растеж, тъй като квалифицираните кадри до момента се реализират в чужбина и има глад за квалифицирани кадри на пазара на труда.

– Не смятам, че броят на студентите има значение, а по-скоро специалностите, в които се обучават трябва да бъдат адекватни на нуждите на пазара на труда.

– Ако се намали броят все повече и повече студенти ще започнат да учат в чужбина и ще останат да живеят там.

– Трябва да се увеличи в посока на разширяване дела на студентите от малцинствата.

Едни от основните насоки на обцоевропейската политика за изграждане на икономика на знанието (залегнала и в стратегия „Европа 2020“) и за развитие на системата на висшето образование са разширяването на достъпа и

участието във висшето образование и повишаването на дела на населението с висше образование, особено на младото, което предполага и увеличаване на броя на учащите се в тази сфера.

Резултатите от анкетното проучване показват, че немалка част от преподавателите и от студентите смятат за необходимо намаляване броя на учащите се във ВУ у нас. Основните мотиви за такова становище са свързани със занижените критерии при обучението и недоброто качество на образователната подготовка, в резултат на което в системата се формира човешки капитал с ниско качество, както и с трудностите при реализацията на младежите на пазара на труда. Доводите в подкрепа на мненията за запазване и за увеличаване на броя на студентите са свързани с необходимостта от повишаване на качеството на човешките ресурси на страната, от подготовка на нужните за икономиката висококвалифицирани специалисти, с правото на всеки да получи желаното образование.

Важни предпоставки за преодоляване на тези несъответствия са: от една страна, повишаване качеството на основното и средното образование, което ще създаде условия за увеличаване броя на потенциалните кандидат-студенти, за подобряване на техните знания и създаване на предпоставки за подобряване качеството на висшето образование, както и на критериите при приема и обучението на студентите; разширяване достъпа до образование; подобряване на конкурентоспособността на българските ВУ; засилване на контрола (вътрешен и външен) върху качеството на висшето образование; повишаване на мотивираността на обучаваните; подобряване практическата приложимост на образователната подготовка и др., и от друга страна, постигане на икономически растеж за повишаване на заетостта, както и технологично обновление на икономиката за увеличаване на потребностите от висококвалифицирани специалисти; повишаване на жизненото равнище и оценката на труда на тези специалисти (включително заплащане), за да се увеличи мотивираността за придобиване на качествено висше образование, за задържането и привличането обратно в страната на младото и образовано население.

5. Съответствие между образователна подготовка и търсене на пазара на труда. Възможности за реализация на младите специалисти

Адекватността на образователната подготовка на потребностите на икономиката е един от важните проблеми в сферата на висшето образование, свързан както с качеството му, така и с възможностите за реализация на пазара на младите специалисти, от една страна, и от друга, с перспективите за развитие на стопанството.

Образованието е дългосрочен процес и неговият краен продукт се реализира на пазара в средносрочен и дори в дългосрочен план. Същевременно, чо-

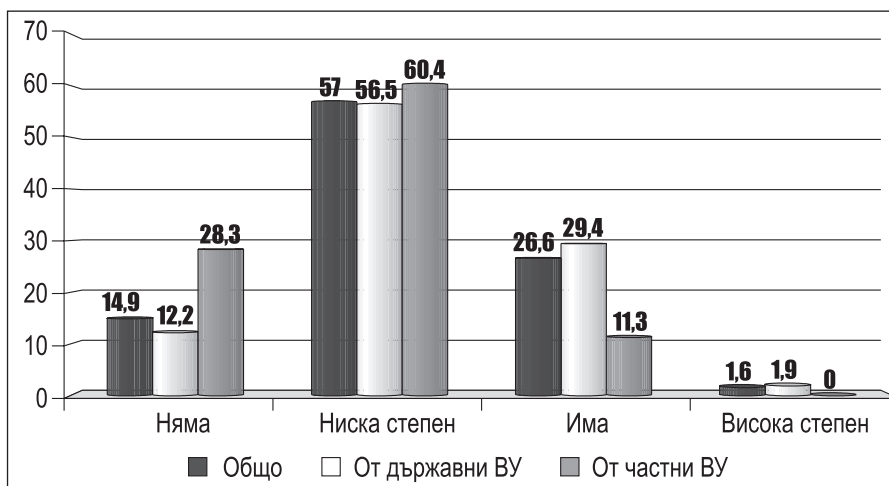
вешкият капитал, който се формира в него, е ключов фактор за развитието на обществото като цяло и на икономиката.

Тъй като у нас няма стратегически национални приоритети за развитие на икономиката, трудно може да се оцени доколко образователната подготовка е адекватна на дългосрочните потребности на стопанството. По тази причина, анализът се фокусира върху съответствието между образование и търсене на пазара на труда.

Оценка на преподаватели и студенти за степента на съответствие между образователна подготовка и потребности на трудовия пазар

Мнозинството от **преподавателите** (57 %) смятат, че степента на съответствие е ниска, а според 15 % въобще няма такова съответствие (фиг. 1.36).

Значително по-скептични в това отношение са преподавателите от частните ВУ, от които едва 11,3 % смятат, че има съответствие спрямо 31,3 % от държавните. Само 17 % от професорите твърдят, че образователната подготовка



Фиг. 1.36. Оценка на преподавателите за степента на съответствие между образование и потребности на пазара на труда (%)

е адекватна на потребностите, при 25 % от асистентите, 28,3 % от доцентите и 34,6 % от главните асистенти. Оценката на мъжете преподаватели също е по-ниска от тази на жените – 25,6 % спрямо 30,5 %.

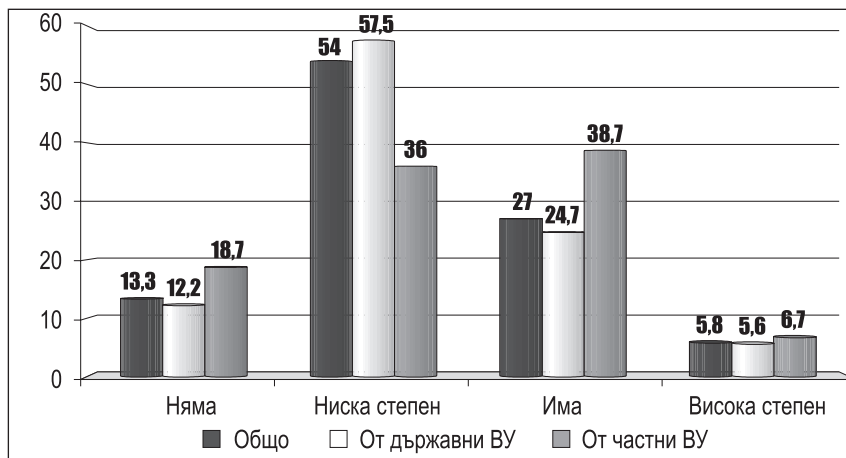
Понижение, макар и слабо, се наблюдава в оценката на академичния състав спрямо предходното изследване (табл. 1.9).

Мнението на **студентите** е подобно на това на преподавателите – 54 % смятат, че степента на съответствие е ниска, а 13,3 %, че няма съответствие. Подобри са оценките на учащите се в частните ВУ, а между мъжете и жените няма съществени различия в мнението (фиг. 1.37).

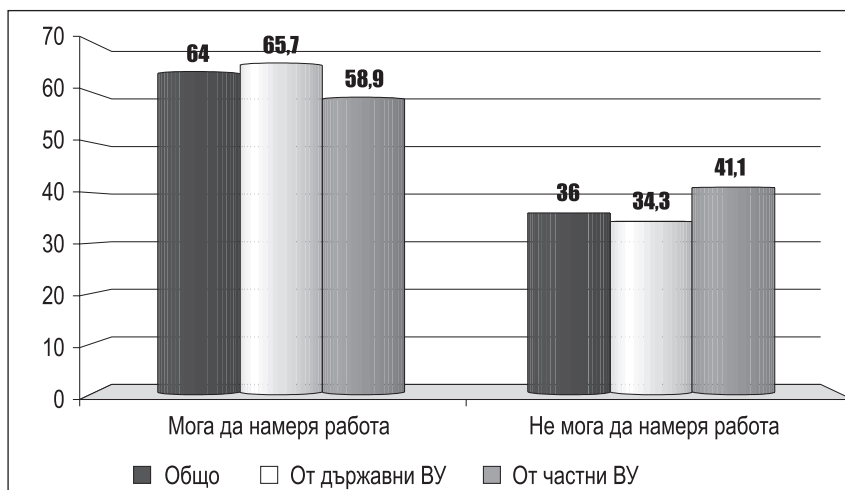
Таблица 1.9

Оценка на преподавателите за степента на съответствие на образователната подготовка на потребностите на пазара на труда през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

	2007–2008	2012–2013
Няма съответствие	7,1	14,9
Ниска степен на съответствие	57,4	57
Има съответствие	33,7	26,6
Висока степен на съответствие	1,9	1,6



Фиг. 1.37. Оценка на студентите за степента на съответствие между образование и потребности на пазара на труда (%)



Фиг. 1.38. Оценка на студентите относно възможностите за намиране на работа по специалността в България (%)

Таблица 1.10

Оценка на студентите за степента на съответствие на образователната подготовка на потребностите на пазара на труда през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

	2007–2008	2012–2013
Няма съответствие	10,2	13,3
Ниска степен на съответствие	52,2	54
Има съответствие	31,3	27
Висока степен на съответствие	6,2	5,8

Слабо понижение в оценките спрямо предходното изследване се наблюдава и при студентите (табл. 1.10).

При такова негативно отношение към адекватността на образователната им подготовка, 36 % от младежите смятат, че няма да могат да си намерят работа по специалността в България. По-голям е процентът на скептично настроените от частните ВУ, а между мъжете и жените няма разлика в оценките (фиг. 1.38).

Поради ограничените според анкетираните студенти възможности за реализация на пазара на труда у нас, 27 % от тях заявяват, че няма да останат да работят в България. В същото време, 42 % изявяват желание да се занимават с наука по специалността си в нашата страна.

Младите хора споделят и някои от причините, поради които не/биха останали да работят в България:

Няма да остана:

- Няма по-красиво от родното! Но ако това ми коства бъдещето, то тогава не мога да се примиря с фактите. В България няма място за младите.
- Няма смисъл да се развивам в страна, която е почнала да се разпада, когато съм се родила.
- Причината е в липсата на нормални социални условия за живот и възможността, която дават фирми в чужбина за развитие и доказване на възможностите на служителя.
- Не виждам перспектива.
- Не смятам, че в България има достатъчно възможности за развитие и доходи.
- Прекалено ниско заплащане. Образованието, което получавам не съответства на реалните търсения на пазара. Тук няма работа, свързана със специалността ми. Липсва практическо образование във ВУ.
- Защото не искам да работя за 500 лв. заплата. Нестимулиращо е да си учил 4 години в университет и да работиш за смешни пари. Жалко е, но е самата истина.
- България не може да предложи добри условия на труд, което кара младите хора да се ориентират към чужбина. Определено държавата не прави необходимото, за да задържи потенциала си в лицето на младите хора!

– Защото за нас, младите хора, а и не само, е много трудно да си намерят добре платена работа в България. В чужбина има по-голяма възможност за реализация.

– Ако се установя и намеря точната работа, никога не искам да се връщам в България. Отношението от работодателя е никакво, заплатата закъснява с 3 – 4 месеца. Изпълняваш 5 функции и получаваш заплата за 1 позиция. Бонуси – не. Отношение никакво.

Ще остана:

- Защото се надявам да се променят нещата.
- Смятам да остана заради близките, а не по финансови причини.
- Бих желал да остана в България, за да се развивам и с помощта на колегите си да подобрим икономическото състояние на държавата.

Насоки за преодоляване на несъответствието между образователна подготовка и потребности на пазара на труда

За преодоляването на проблемите с адекватността на образователната подготовка, **преподавателите** определят като най-значимо развитието на връзките между ВУ и работодателите (95,7 % го оценяват като важно и много важно условие). Те смятат за целесъобразно и разширяването на информационната осигуреност (91,33 %) и регулярното изследване на търсенето и предлагането на пазара на труда (89,3 %).

Важна роля в тази област според тях би изиграло и подобряването на връзките с научни институции (81,5 %), и в по-малка степен – на връзките с други ВУ (74,1 %).

С оглед реализацията на тези насоки 78,9 % от анкетиранияте смятат, че е необходимо да се направят нормативни промени, а 72,4 % – институционални (табл. 1.11).

Преподавателите подчертават още, че за постигането на тази цел е нужно и развитие на международното сътрудничество в образователната сфера (на връзките с университети в чужбина, с международни организации и институции), както и на взаимодействието с Министерството на образованието и науката.

Анкетиранияте споделят и някои други свои виждания за подобряване степента на съответствие между образование и потребности на икономиката:

– Държавата трябва да има „Стратегия за икономическо развитие“. Необходими са национална стратегия и политика по въпроса. Също и университетски стратегии и политика.

– Държавата да спре субсидирането на ненужните специалности.

– Необходим е стриктен мониторинг.

– Развитие на бизнеса – той реално да започне да се нуждае от квалифицирани кадри. Стипендии от бизнеса.

– Изграждане на мрежи за сътрудничество и договаряне на интереси.

– По-голяма конкуренция между ВУ.

- Прекратяване на корупционните схеми за издаване на дипломи.
- Ако политиката е да се превърнем в страна от „Петия свят“, то съответствие между двете не е основание за оптимизъм.

Мнозинството от преподавателите виждат необходимост от *подобряване на връзките на ВУ с работодателите*, с научни институции, а също и с обществени организации с оглед повишаване адекватността на образователната подготовка на учащите се.

Според академичния състав приоритет в тази насока има осигуряването на финансови облекчения и стимули. Голямо значение отдават те и на нормативното осигуряване на тези взаимоотношения, както и осъществяването на по-активни действия от страна на учебните институции. Важна роля би следвало да имат и разясняването и информационното осигуряване. Институционалното подпомагане също би било от значение, макар и не в такава степен (табл. 1.12).

Таблица 1.11

Оценка на преподавателите за по-важните насоки за подобряване на съответствието на образователната подготовка на потребностите на пазара на труда през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

	Не е важно		Малко важно		Важно		Много важно	
	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013
Подобряване на връзките с работодателите	1	0,9	5,4	3,4	43,9	41,5	49,7	54,2
Подобряване на връзките с други ВУ	–	3,4	–	22,5	–	56,3	–	17,8
Подобряване на връзките с научни институции	1	2,5	12,5	16	53,2	59,1	33,3	22,3
Подобряване на връзките с обществени организации	5,4	5,1	28,2	23,4	46,8	48,7	19,6	22,8
Институционални промени	3,8	2,6	11,2	25	60,6	52,3	24,4	20,1
Нормативни промени	1,9	2,8	5,4	18,3	38,1	51,4	54,5	27,4
Регулярно изследва търсенето и предлагането на пазара на труда	0,3	1,9	3,5	8,8	34	35,9	62,2	53,4
Разширяване на информационната осигуреност	0,3	0,9	3,2	7,8	48,7	45,8	47,8	45,5

Забележка: „–“ – няма такъв въпрос при предходното изследване.

Таблица 1.12.

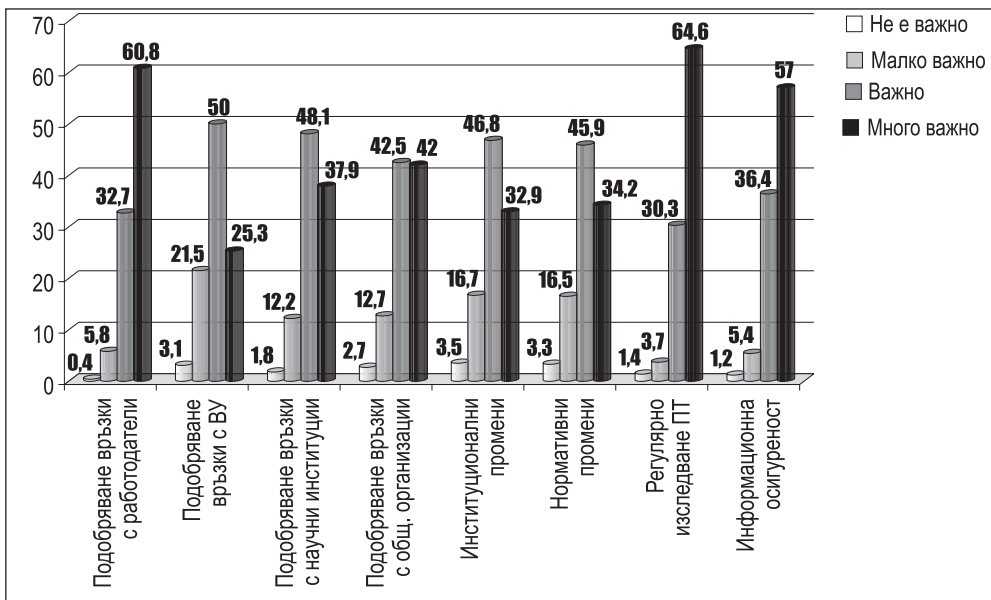
Оценка на преподавателите за по-важните възможности за подобряване на връзките между образователните институции и работодатели, научни институции, обществени организации през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (отговор „Да“ – %)

	2007–2008	2012–2013
Чрез разясняване и информационно осигуряване	83,3	85
Чрез финансови облекчения и стимули	91,3	90,7
Институционално осигуряване	78,2	80,4
Нормативно осигуряване	86,2	87,3
Чрез по-активни действия от страна на учебните институции	87,2	87,9

Преподавателите посочват още и следните възможности за постигането на такава цел:

- Чрез по-активни действия от страна на бизнеса.
- Комплексно.
- В търсене на взаимни интереси от двете страни.
- Чрез насърчаване на съвместните проекти с грантово финансиране.
- Индивидуално обучение на магистри и преквалификация на работници за нуждите на бизнеса по причина и чрез заплащане от страна на бизнеса.
- Разкриване на институции-посредници, които са съуправляеми (например центрове за кариерно развитие).
- Без икономическа стратегия на страната за следващите 5 години всичко е „прогнози“, които не се сбъдват.
- Осъзнаване на разделението на функциите при изграждане на човешкия капитал – интересите на бизнеса са по-тесни и краткосрочни от тези на нацията.

Близки до тези на преподавателите са оценките на **студентите**. Те също отдават голямо значение на развитието на връзките между ВУ и работодателите, на разширяването на информационната осигуреност и регулярното изследване на търсенето и предлагането на пазара на труда (фиг. 1.39).



Фиг. 1.39. Оценка на студентите за по-важните насоки за подобряване на съответствие-то между образователна подготовка и потребности на пазара на труда (%)

Студентите споделят още и следното:

- Договорни взаимоотношения на университетите с реални работодатели.
- Задълбочена и сериозна работа с бизнеса, за да може да се придобие добра представа за нуждите на бизнеса.
- Необходимо е проучване на пазара на труда и непрекъснати преки връзки с работодателите, за да не се повишава безработицата чрез произвеждането на студенти с нереализируеми професии.
- Директна връзка със статистика от пазара на труда.

Мнозинството от преподавателите и студентите смятат, че образователната подготовка на младежите във висшите училища не е адекватна на потребностите на икономиката и пазара на труда. Основните насоки за преодоляване на несъответствията те виждат в разширяването на връзките и взаимодействието между ВУ и работодателите, в подобряване на информационната осигуреност и регулярното изследване на търсенето и предлагането на трудовия пазар. Важни предпоставки за постигането на по-голяма активност от страна на работодателите според тях са предоставянето на финансови облекчения и стимули, както и нормативното осигуряване на взаимодействието. Отбелязва се и, че интересите трябва да са взаимни, а действията двустранни. Преподавателите подчертават още, че повишаването на степента на съответствие не може да бъде постигнато без икономическа стратегия за развитието на страната, че са необходими национална стратегия и политика по въпроса.

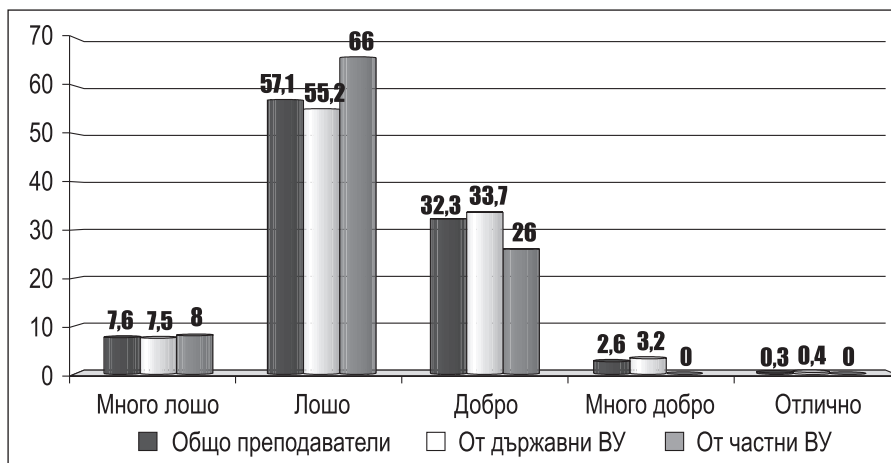
Висшето образование е обществено и индивидуално благо и трябва да обслужва национални интереси и дългосрочни потребности на икономиката, както и кратко- и средносрочни потребности на пазара на труда. Образователната подготовка следва да съответства на национални приоритети за развитие на икономиката, образователните профили и специалности своевременно да се актуализират, като се постави акцент върху съвременните области на знанието, да се засили практическото обучение. С оглед на това е необходимо развитие на връзките между ВУ и държавната администрация, работодателите, научните институции, чуждестранни ВУ и международни институции, осъвременяване на нормативната база и разширяване на информационната осигуреност.

6. Финансова осигуреност на висшето образование и източници на финансиране

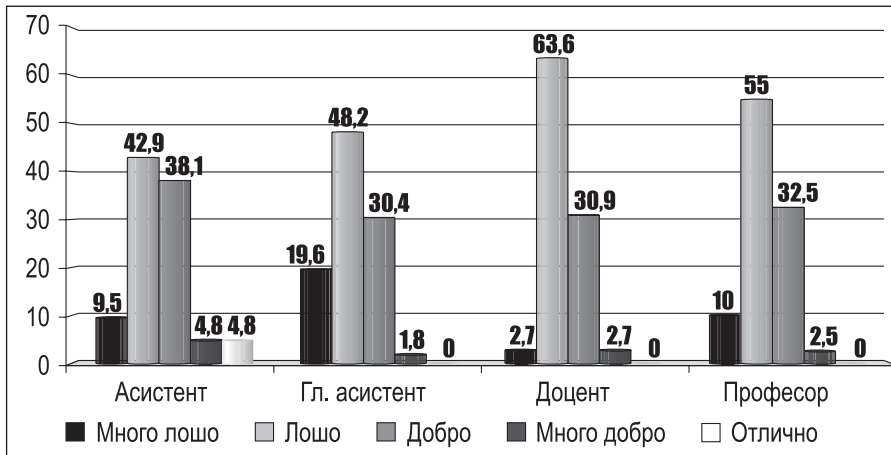
България изостава съществено по отношение на финансирането на висшето образование спрямо средноевропейското равнище. Това е проблем, който оказва съществено въздействие върху качеството на образователната подготовка на учащите се, върху мотивацията на академичния състав и резултатите от неговата дейност.

*Оценка на преподаватели и студенти
за финансовата осигуреност на висшето образование.
Обща финансова осигуреност*

Едва около една трета от **преподавателите** смятат, че финансовата осигуреност на висшето образование в България е добра. Много по-малък е дялът на анкетираните от частните ВУ с такова мнение, спрямо този от държавните (фиг. 1.40).



Фиг. 1.40. Оценка на преподавателите за финансовата осигуреност на висшето образование (%)



Фиг. 1.41. Оценка на преподавателите за финансовата осигуреност на висшето образование според академичната длъжност (%)

Сравнително най-висока оценка по този показател дават асистентите. В същото време преподавателите на възраст под 30 години са най-категорични в мнението си – 70 % смятат, че финансирането на образованието е лошо, а 30 % – добро. Няма съществени различия между оценките на мъжете и на жените преподаватели (фиг. 1.41).

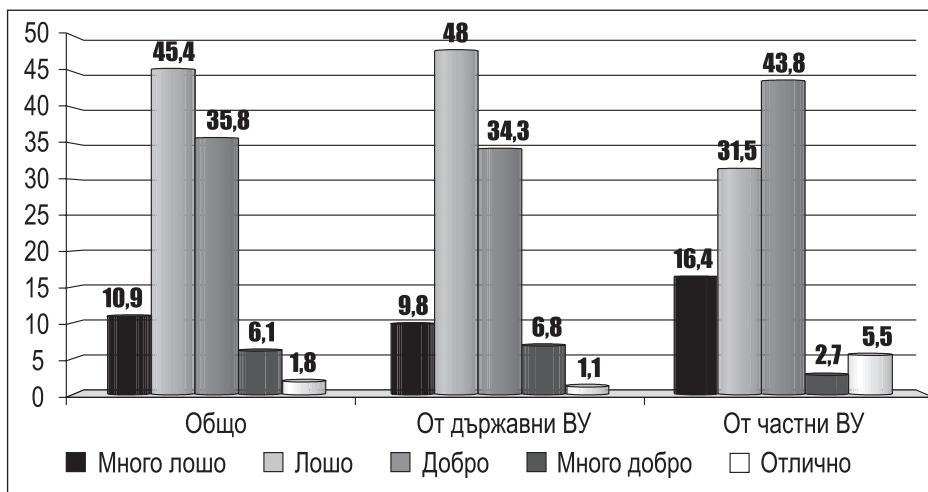
Следва да се подчертае, че отношението на преподавателите към финансовата осигуреност на образованието *се е подобрило спрямо предходното изследване* (табл. 1.13).

Таблица 1.13

Оценка на преподавателите за финансовата осигуреност на висшето образование през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

	Много лошо		Лошо		Добро		Много добро		Отлично	
	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013
Обща финансова осигуреност на образованието	24	7,6	57,4	57,1	17,9	32,3	0,6	2,6	0	0,3

По-висока от тази на преподавателите е оценката на **студентите** за финансирането на образованието. За разлика от преподавателите, по-песимистични са младежите от държавните ВУ (фиг. 1.42).

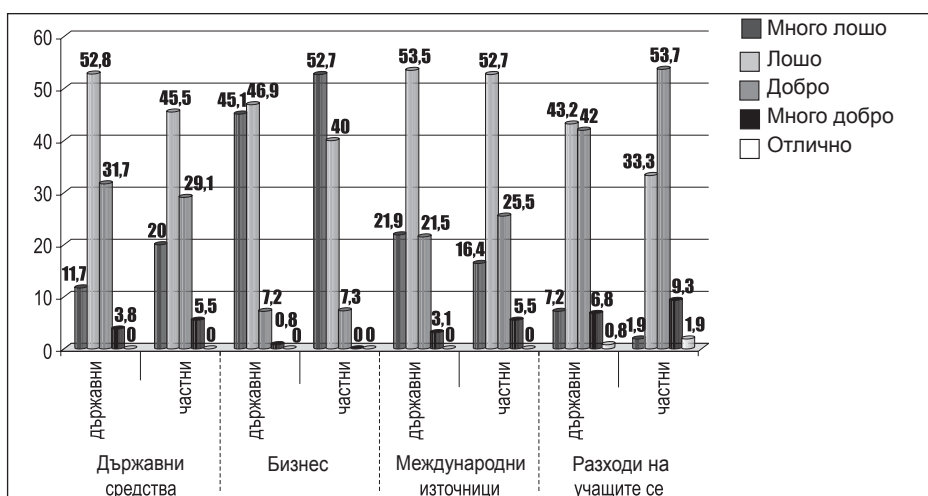


Фиг. 1.42. Оценка на студентите за финансовата осигуреност на висшето образование (%)

При учащите се също се наблюдава *известно подобрене* в мнението им по отношение на финансирането на образованието. Резултатите от настоящото изследване показват, че 56 % от тях го смятат за лошо и много лошо, а при предходното – 65 %.

Източници на финансиране

Най-ниско оценяват **преподавателите** разходите от страна на бизнеса – 92,2 % „лошо и много лошо“. Голям процент от анкетираните виждат проблеми и по отношение на осигуряването на средства от международни източници – 74,7 % смятат, че съществуват неизползвани възможности по това направление.



Фиг. 1.43. Оценка на преподавателите за финансирането на образованието по източници (%)

Преобладаващата част от академичния състав посочва, че и финансирането от страна на държавата не е достатъчно (64,5 %). Разходите за образование, които са относително най-добре оценени, са тези на учащите се и техните семейства (фиг. 1.43).

Няма големи различия в мнението на преподавателите от държавните и от частните ВУ за финансирането от страна на държавата, на бизнеса и от международни източници. По-добра е оценката в частните ВУ по отношение на разходите на учащите се в сравнение с държавните.

Оценките на отделните групи анкетирани преподаватели по отношение на източниците на финансиране на образованието не се различават съществено. Единствено тази за средствата, набавяни от международни източници, направена от по-младите преподаватели (асистенти и главни асистенти на възраст под 40 години) е малко по-добра.

В сравнение с преходното изследване се наблюдава повишаване на оценките за разходите от страна на държавата и на учащите се, за сметка на понижаване на тази от бизнеса (табл. 1.14).

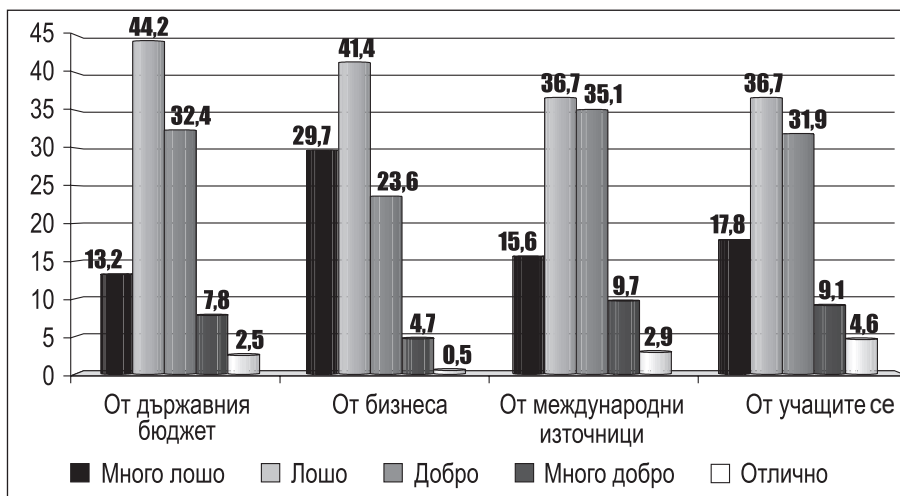
Таблица 1.14

Оценка на преподавателите за степента на финансова осигуреност на висшето образование по източници на финансиране през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

	Много лошо		Лошо		Добро		Много добро		Отлично	
	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013
От държавни средства (бюджет)	21,2	13,1	56,1	51,4	21,5	31,2	1,3	4	0	0,3
От бизнеса	41,7	46,3	43,6	45,9	11,2	7,2	2,9	0,6	0,6	0
От международни източници	35,5	20,9	43,6	53,8	18,3	21,8	1,6	3,5	1	0
Разходи на учащите се и техните семейства	16	6,2	46,5	41,6	33,3	43,9	3,8	7,2	0,3	1

Студентите, също като преподавателите, смятат, че най-ограниченият източник на средства за образованието е бизнесът. По-високо оценяват те финансирането по линия на международните източници (фиг. 1.44).

Учащите се в частни ВУ оценяват по-високо финансирането от страна на бизнеса и от международни източници, както и разходите на самите учащи се. Близка до тези от държавните е оценката им за бюджетното финансиране.



Фиг. 1.44. Оценка на студентите за финансирането на образованието по източници (%)

В сравнение с предходното проучване процентът на студентите, оценяващи лошо бизнеса като източник на финансиране, се повишава. Промените в отношението към другите източници не са толкова съществени.

Насоки за подобряване на финансирането на висшето образование

Предвид очертания недостиг на финансови средства, основната част от преподавателите (93 %) смятат, че е *наложително повишаването на разходите* за висше образование като процент от БВП. Почти незначителна е разликата спрямо резултатите от предходното изследване (97 %), което показва, че въпреки известното подобряване на финансовата осигуреност според анкетираните тя все още е недостатъчна.

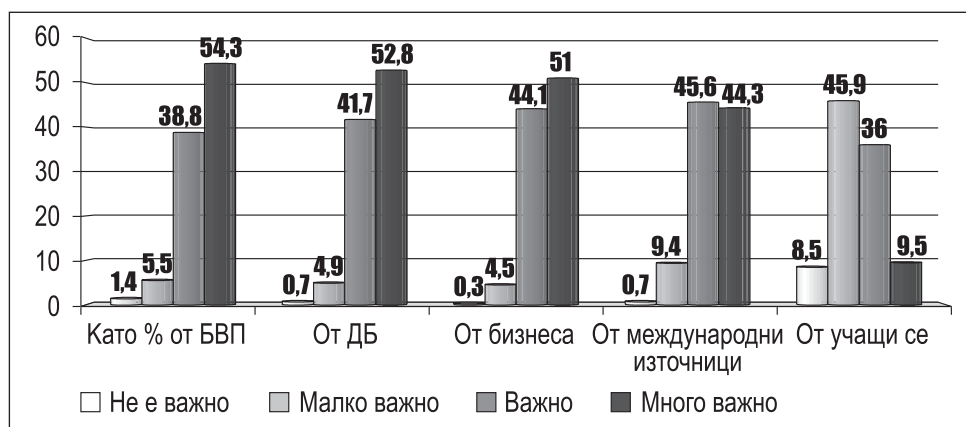
По мнение на академичния състав, *еднакво важно е увеличаването на разходите от държавния бюджет и от бизнеса. На второ място по значение те поставят привличането на повече средства от международни източници. Нарастването на таксите на учащите се не е от такова значение* (фиг. 1.45).

Сравнението на резултатите от двете изследвания показва, че според мнозинството от преподавателите повишаването на разходите от държавния бюджет, привличането на средства от бизнеса и от международни източници запазват своето значение. Нарастването на разходите на учащите се и техните семейства вече е относително по-ниско оценявано (табл. 1.15).

В свободните си отговори анкетираните лица споделят своето отношение към финансовата осигуреност на висшето образование и възможностите за нейното подобряване, включително чрез подобряване на администрацията и управлението:

- Делът на разходите за образование към БВП е унизителен за страна – членка на ЕС, която има ангажимент за изпълнението на Болонската стратегия.
- Необходима е комбинация между бюджет и бизнес.

- Т.нар. „бизнес“ у нас да бъде по-заинтересован от качествено образование и да плаща за него.
- Осигуряване на повече собствени приходи.
- Отчисляване на проценти от внедрени в практиката и реализирани научни проекти.
- По-широко участие в международни проекти.
- Определяне на ръководния екип по реални CV и качества.
- Подобряване на режима и условията по студентските кредити.
- Да има субсидиране на частните ВУ.



Фиг. 1.45. Оценка на преподавателите за по-важните насоки за подобряване на финансирането на образованието – повишаване на разходите (%)

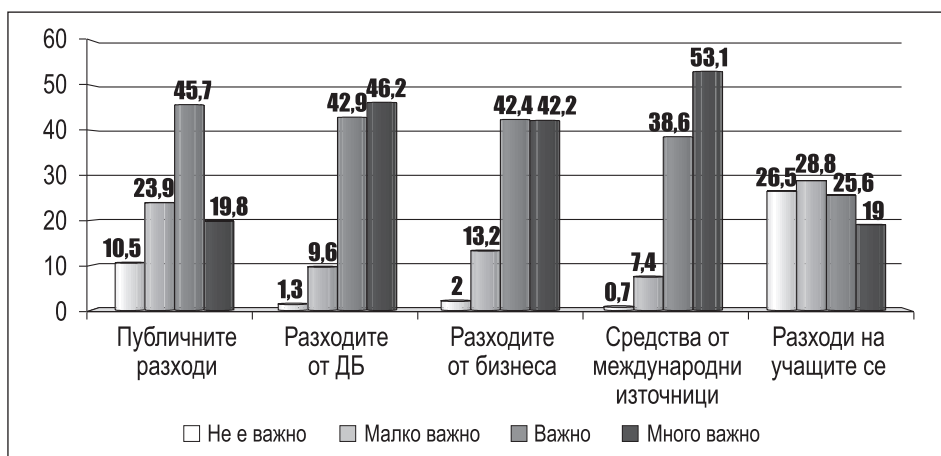
Таблица 1.15

Оценка на преподавателите за по-важните насоки за подобряване на финансовата осигуреност на образованието през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

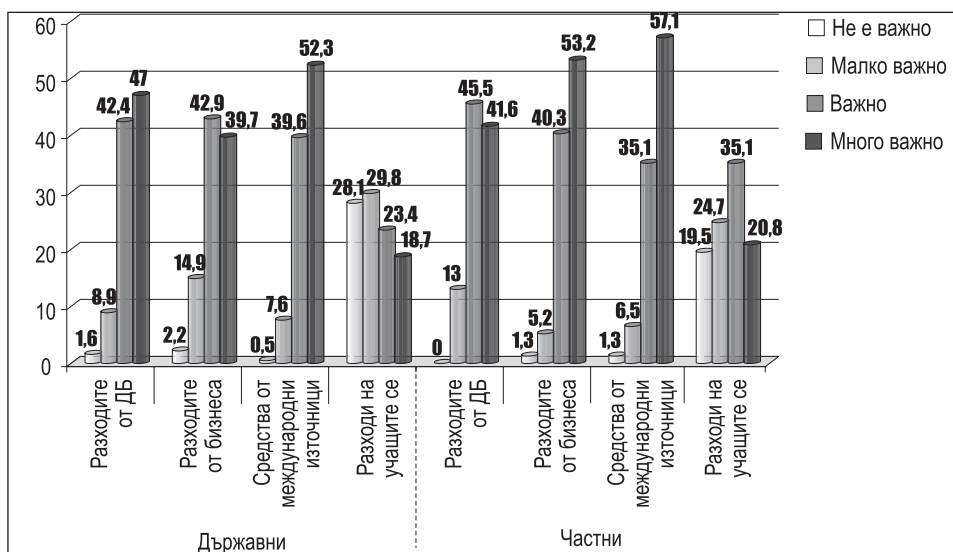
	Не е важно		Малко важно		Важно		Много важно	
	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013
Повишаване на публичните разходи като % от БВП	0,3	1,4	2,6	5,5	37,2	38,8	59,9	54,3
Повишаване на разходите от държавния бюджет	0	0,7	1,9	4,9	35,9	41,7	62,2	52,8
Повишаване на разходите от бизнеса	0,3	0,3	8	4,5	40,4	44,1	51,3	51
Повишаване на разходите от международни източници	1	0,7	8,7	9,4	47,4	45,6	42,9	44,3
Повишаване на разходите на учащите се и техните семейства	10,6	8,5	33,7	45,9	39,1	36	16,7	9,5

Две трети от **студентите** също смятат за важно увеличаването на разходите за образование като процент от БВП. (По-ниският процент в сравнение с този на преподавателите може да се обясни до известна степен и с недостатъчното познаване на тази материя от страна на младежите.)

На първо място по значение, за разлика от преподавателите, те поставят необходимостта от привличане на повече средства от международни източници. На второ място са разходите от държавния бюджет и едва на трето – бизнес източниците. Съвсем разбираемо, преобладаваща част от младите хора не смятат за толкова важен източник на средства разходите на учащите се и на техните семейства (фиг. 1.46).



Фиг. 1.46. Оценка на студентите за по-важните насоки за подобряване на финансиране на образованието – повишаване на различните източници (%)



Фиг. 1.47. Оценка на студентите от държавните и от частните ВУ за източниците на финансиране по важност (%)

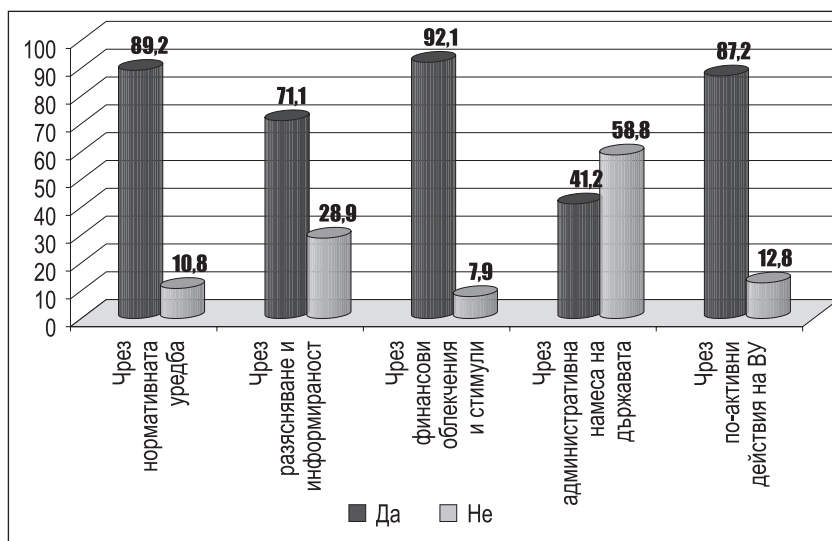
Интерес представляват и различията в подредбата на източниците на финансиране по важност на студентите от държавните и от частните ВУ. Според учащите се в държавните училища най-важно е повишаването на средствата от международни източници, следвано от разходите на държавния бюджет и на трето място – бизнесът. За младежите от частните ВУ на първо място също са международните източници на финансиране, но на второ е бизнесът и на трето – държавният бюджет (фиг. 1.47).

Разходи на бизнеса за висше образование

Преподаватели и студенти са единодушни, че бизнесът трябва да влага много повече средства във висшето образование.

Според **преподавателите** най-важното средство за насърчаване на бизнеса да инвестира в образование е осигуряването на финансови облекчения и стимули в тази насока. Много голям процент от тях смятат, че е необходимо създаване на нормативна уредба, осигуряваща съответни икономически интереси в бизнеса. Не се подценява и значението на осъществяването на по-активни действия от самите учебни институции за тази цел. По-малък принос би имало провеждането на кампании за разясняване и информационно осигуряване. Не е малък делът на тези, които твърдят, че е нужна и административна намеса от страна на държавата (фиг. 1.48).

Не се наблюдава почти никаква разлика в мнението на академичния състав по отношение на възможностите за насърчаване на бизнеса да влага повече средства във висшето образование спрямо предходното изследване. *Липсата*



Фиг. 1.48. Оценка на преподавателите за възможностите за насърчаване на бизнеса да инвестира в образование (%)

Таблица 1.16

Оценка на преподавателите за възможностите за стимулиране на бизнеса да влага повече средства в образование през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (отговор „Да“ – %)

	2007–2008	2012–2013
Чрез изграждане на нова нормативна уредба, пораждаща икономически интереси в бизнеса	91,7	89,2
Чрез разясняване и информационно осигуряване	71,5	71,1
Чрез финансови облекчения и стимули в съществуващата нормативна уредба	94,9	92,1
Чрез административна намеса от страна на държавата	47,4	41,2
Чрез по-активни действия от страна на учебните институции	87,8	87,2

на промяна в състоянието и на каквито и да било по-активни действия в тази насока обясняват до голяма степен еднаквите оценки от страна на анкетираните лица (табл. 1.16).

Преподавателите споделят и различни свои виждания, които според тях биха допринесли за преодоляването на съществуващите бариери:

- Като се даде възможност на хора от бизнеса (бизнесмени и мениджъри) да преподават и участват в разработване на учебните програми.
 - Бизнесът да вижда ясна полза за себе си – достъп до кадри. Подготвяне на студенти за конкретни бизнес отрасли.
 - Договори за работа със завършващи студенти, трансфер на технологии.
 - Чрез формиране на мрежи за сътрудничество между образователните институции и работодателите.
 - Чрез предлагане на научни продукти, които бизнесът може да приложи в практиката.
 - Чрез публично-частно партньорство. Да се търси взаимен интерес и области за сътрудничество.
 - Чрез законови мерки и данъчно стимулиране. Данъчни облекчения и преференции.
 - Чрез реализация на съвместни проекти.
 - Чрез интеграция на бизнеса с микроструктурите без директна намеса на висшестоящите органи.
 - Стимулиране на меценатството, изграждане на имидж и престиж на тази дейност.
-
- Българският бизнес да се научи да инвестира в образованието и практическата подготовка на своите кадри още в университетите.

– Когато бизнесмените проумеят, че размерът на печалбите им е право-пропорционален на образователното ниво на техните служители понастоящем и в дългосрочен план.

– Бизнесът влага много по-малко средства отколкото получава, за да си увеличава печалбите. И стимулът при тях е тя да се увеличава, ако може с намаляване на разходите, а не обратното.

– Най-важен е интересът на т.нар. „бизнес“. Например, че са нужни „качествени“ работници и за това трябва да се плати.

– Имам резерви по намесата на бизнеса върху образователните институции.

– Бизнесът не трябва да има нищо общо с образованието.

Студентите също смятат, че най-важният път за насърчаване на бизнеса да инвестира в образованието е осигуряването на финансови облекчения и стимули, както и осъществяването на по-активни действия от страна на ВУ в тази насока. Двойно по-голям е процентът на младежите, отколкото този на преподавателите, които виждат необходимост от административна намеса от страна на държавата.

Спрямо предходното изследване се наблюдава увеличаване на дела на младите хора, според които не само финансовото стимулиране, а и значението на действията на ВУ и на намесата на държавата нарастват (табл. 1.17).

Таблица 1.17

Оценка на студентите за възможностите за стимулиране на бизнеса да влага повече средства в образование през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (отговор „Да“ – %)

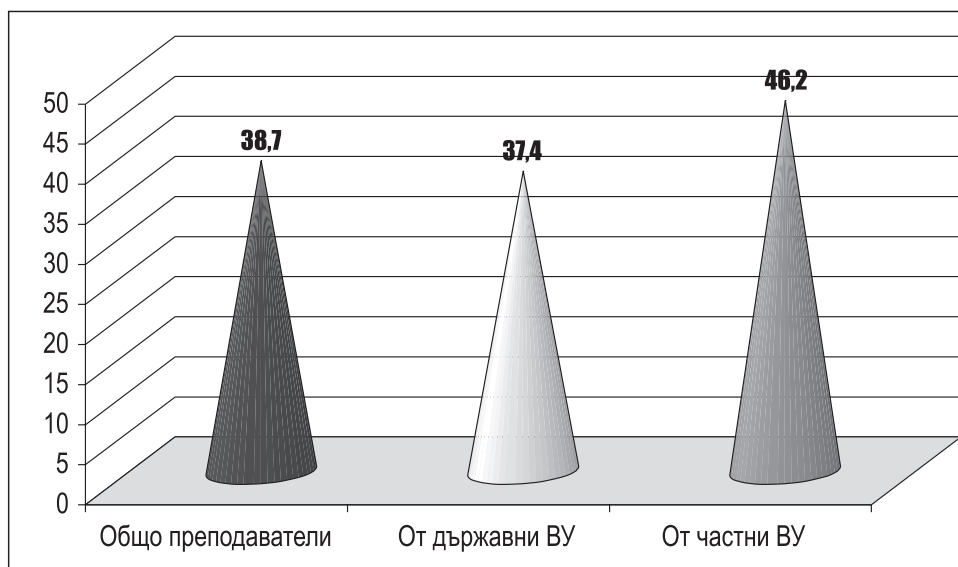
	2007–2008	2012–2013
Чрез финансови облекчения и стимули в съществуващата нормативна уредба	80	96,6
Чрез разясняване и информационно осигуряване	56,4	73,1
Чрез административна намеса от страна на държавата	59	83,8
Чрез по-активни действия от страна на учебните институции	79	92,7

Студентите споделят, че подготвяните специалисти от университетите трябва да са обучени според нуждите на бизнеса, че той трябва да подбира кадри от учебните заведения и че приемът на студенти трябва да се ориентира според неговите потребности.

Разходи на учащите се

Студентите в България, с изключение на някои категории, плащат такси за обучението си. Разходите на учащите се са едно от перата за финансиране на висшето образование. В същото време обаче, както показват и отговорите на анкетиранията лица, те са предпоставка за ограничаване достъпа до образование за определени групи от населението. Това е важна причина, поради която голяма част от преподавателите и студенти не смятат, че промяна в разходите на учащите се ще подобри по-съществено финансовата осигуреност на системата.

Под 40 % от преподавателите смятат за необходимо увеличаване на таксите за обучение, повечето от частните учебни заведения. Спрямо предходното изследване се наблюдава *съществено намаление на тази група преподаватели* (когато са били 53,2 %). Едно възможно обяснение за тази промяна са социално-икономическата ситуация в страната и финансовите затруднения на немалка част от населението (фиг. 1.49).



Фиг. 1.49. Оценка на преподавателите за необходимостта от увеличаване на таксите за обучение на учащите се (отговор „Да“ – %)

Основните мотиви за такова увеличение според анкетиранията са подобряването на материалната база на ВУ, на качеството на обучението и на заплащането на преподавателите (табл. 1.18).

Таблица 1.18

Оценка на преподавателите за причините за увеличаване на таксите на студентите през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

	2007– 2008	2012– 2013
За да се подобри качеството на образователната подготовка	86,1	91,7
За да се подобри качеството на материално-техническата база	96,4	95,9
За да се повиши заплащането на преподавателите	82,4	88,2

Преподавателите изтъкват още, че повишаването на таксите би допринесло и за:

- Да се повиши вискателността на студентите по отношение качеството на образованието.
- Студентите и родителите им да станат по-отговорни към избора на университет и специалност и към учебния процес.
- Да се поеме отговорност от студентите, че ще учат и станат специалисти.
- Да се повиши мотивацията и отговорността на обучаваните. Да се дисциплинират студентите.
- Да имат студентите по-сериозно отношение към процеса и по-големи изисквания към преподавателите.
- Да се подобри отчетността на преподавателите към техните собствени студенти.
- Да се намали броят на учащите.
- Защото няма друга алтернатива за краткосрочно подобряване на финансирането.

В същото време голям процент от академичния състав смята, че значителна част от населението не може да си позволи да плаща по-високи такси и така ще се стигне до намаляване на търсенето на образователни услуги. Прави впечатление, че по-голям процент от анкетираните, спрямо предходното изследване, посочват, че средствата, получавани от такси, са достатъчни (табл. 1.19).

Таблица 1.19

Оценка на преподавателите за бариерите пред увеличаване на таксите на студентите през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

	2007–2008	2012–2013
Средствата, получавани от такси, са достатъчни	34,8	46,3
Голяма част от населението не може да си позволи да плаща по-високи такси	93,7	94,6
Ще намалее търсенето на образователни услуги	76,3	75

Преподавателите подчертават, че образованието трябва да е достъпно за всички и че не таксите на студентите ще решат проблема с финансирането на ВУ.

– За да успяват да се образуват по-голяма част от младежите, които желаят да учат.

– Ще се затрудни достъпът до висше образование на определени социални групи. Образованието трябва да е достъпно за всички.

– За бедната част от населението таксите са непосилни, а децата на богатите учат в чужбина.

– По принцип образованието трябва да е безплатно, а ако не, то таксите да са ниски.

– Считаю, че висшето образование трябва да бъде още по-достъпно, а таксите за обучение не може и не трябва да са оправдание, нито бариера.

– Защото например във Виенския университет семестриалната такса е 17 евро. Висшето образование е публично благо, а не „ковачница на кадри“.

– Има пълно несъответствие и противоречие в понятието „такса“ в общественото и частното висше образование.

– Няма ясни регламентирани правила за формиране на таксите. Ако все пак съществуват такива, те не са актуални.

– Качеството на обучението трябва да се подобрява на базата на повишаване на изискванията и квалификацията на преподавателите.

– Трябва да се търсят алтернативни източници за финансиране на обучението, таксите не решават проблема.

– Финансирането на образованието от бизнеса и международни източници – приоритет.

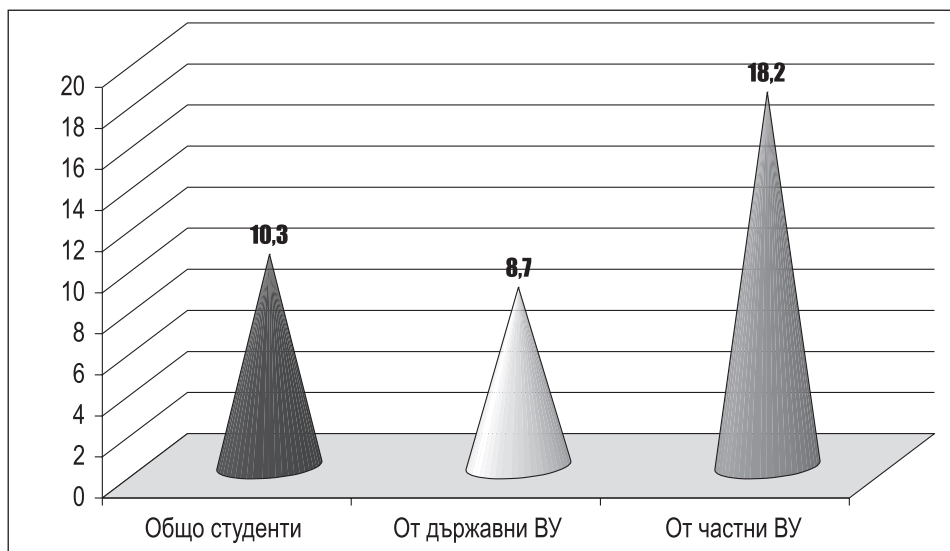
– Държавните висши училища не проявяват достатъчна активност за привличане на допълнителен финансов ресурс, а такива възможности съществуват.

– Финансирането да е предимно от други източници – от държавния бюджет и най-вече от т.нар. бизнес.

Съвсем разбираемо, много по-малък е дялът на **студентите**, според които таксите за обучение трябва да се увеличат, повечето от частните ВУ (фиг. 1.50).

Младежите отчитат, че повишаването на таксите би могло да доведе до подобряване на образователната подготовка, материалната база и заплащането на преподавателите, но според тях таксите са достатъчно високи и ако се увеличат, биха били непосилни за голяма част от населението (табл. 1.20).

В сравнение с предходното изследване по-голям процент от учащите се смятат, че средствата, получавани от такси, са достатъчни и че тяхното нарастване би довело до намаляване на търсенето на образователни услуги.



Фиг. 1.50. Оценка на студентите за необходимостта от увеличаване на таксите за обучение (отговор „Да“ – %)

Таблица 1.20

Оценка на студентите за възможностите и бариерите пред увеличаване на таксите за обучение през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

Таксите да се увеличат:	2007–2008	2012–2013
За да се подобри качеството на образователната подготовка	84,7	91,7
За да се подобри качеството на материално-техническата база	83,1	91,5
За да се повиши заплащането на преподавателите	64,4	80,4
Таксите да не се увеличават:		
Средствата, получавани от такси, са достатъчни	58,5	79,2
Голяма част от населението не може да си позволи да плаща по-високи такси	93,1	93,6
Ще намалее търсенето на образователни услуги	57,7	80,3

Младежите споделят и, че:

- Таксите са достатъчно високи, така че няма никаква нужда от увеличаването им.
- Образованието трябва да бъде безплатно.
- Не смятам, че таксите за обучение трябва да се повишават, защото сега, когато не са толкова високи, все още има младежи, които не могат да си позволят да бъдат студенти.

– Таксите са много високи и не всеки може да си позволи да учи, въпреки желанието. В моя регион е нужно да си работил 2 или 3 месеца само за 1 семестър.

– Таксите се вдигат всяка година и по-бедните семейства трудно ще издържат студенти.

– Не и при това ниво на образование.

– Да се увеличат таксите, но и възнагражденията за студентите, стипендии и др. заедно с тях.

– Материалната база, квалификацията на преподавателите и постоянното налагане на лично мнение и държание са голям проблем в държавните университети в България, и ако хората имат достатъчно пари, то те ще се насочат към частните учебни заведения.

Мнозинството от преподавателите и студентите оценяват като лоша финансовата осигуреност на висшето образование, въпреки че се наблюдава известно подобрение на оценката спрямо предходното изследване. Най-неблагоприятна е тя по отношение на разходите от страна на бизнеса, макар че според анкетираниите лица не се използват достатъчно добре и възможностите за финансиране от международни източници. Над 90 % от академичния състав смята за необходимо увеличаването на разходите за образование, като наред със средствата от държавния бюджет, важен източник на финансиране би следвало да бъде бизнесът. Възможности за насърчаване на активността на бизнеса в тази насока анкетираниите виждат в осигуряването на финансови облекчения и стимули, както и в нормативното обезпечаване на действията в тази насока. Преобладаващата част от анкетираниите не смятат за нужно увеличаването на таксите за студентите, като средство за повишаване на финансовата осигуреност на системата, най-вече с оглед ограничените възможности на населението и осигуряването на по-широк достъп за всички до образование.

Подобряването на финансовата осигуреност на системата на висшето образование трябва да става чрез увеличаване на бюджетната субсидия, както и на дела и размера на разходите на бизнеса. За привличането на повече средства от международни източници е необходимо подобряването на условията от страна на държавната администрация – намаляване на административните пречки и бюрокрацията, разширяване на информационната осигуреност, увеличаване на контрола при прилагане на критериите и обективността на оценките, както и по-активни действия от страна на ВУ в тази насока.

7. Академичен състав и статус на преподавателите

Кадровото осигуряване на системата на висшето образование е друго съществено условие за подобряване на дейността на системата и качеството на нейния продукт. По данни на официалната статистика броят на преподавателите не се изменя значително за последните години, но настъпват важни промени в структурата на академичния състав – възрастова, по пол, по форми на заетост и т.н.

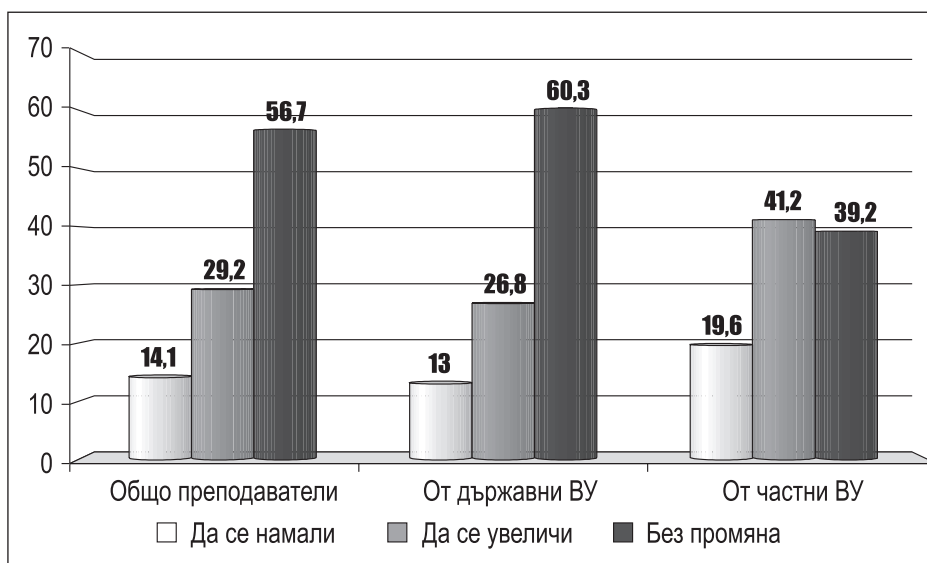
Оценка на преподаватели и студенти за броя и за статуса на преподавателите

Кадрова осигуреност на висшето образование

Мнозинството от **преподавателите** не смятат за необходимо да има промяна на броя на академичния състав, но за около 30 % има нужда от увеличение, като преобладаващо е това мнение в частните ВУ (в които най-вероятно има недостиг на кадри) (фиг. 1.51).

Потребност от увеличение виждат най-вече по-младите преподаватели – на възраст под 30 години, с трудов стаж под 10 години, асистентите. Няма съществени различия в мненията на мъжете и жените по този въпрос. Не се наблюдава и значителна промяна в оценките спрямо предходното изследване.

Преподавателите, според които няма нужда от промяна, смятат, че броят на академичния състав е достатъчен и ако нещо трябва да се намалява, по-добре



Фиг. 1.51. Оценка на преподавателите за необходимостта от промяна на броя на академичния състав (%)

това да е броят на ВУ. Те изтъкват още, че същността на проблема не е в броя. Числеността на академичния състав ще намалее поради пенсиониране на по-възрастните и забавения темп на постъпване на нови кадри. Главното е да се привличат най-добрите докторанти, кандидати за участие в конкурси, както и да се осигурят предпоставки и възможности за допълнителна квалификация на сегашните кадри.

В подкрепа на необходимостта от увеличаване на академичния състав, анкетираните изтъкват следните причини:

- Настоящият брой е недостатъчен спрямо образователните изисквания.
- За да не се налага един преподавател да преподава в повече от едно ВУ.
- За да бъдат по-свободни за професионално развитие; същевременно да има по-стриктен контрол върху научната им продукция.
- При нормална натовареност ще се постигне по-високо качество на преподаване и ще се подобри качеството на подготовката.
- Трябва да има конкуренция в сферата на образованието, да няма бариери.
- Трябва да има приемственост – добър учен и преподавател се изгражда с десетилетие.
- Малко млади преподаватели има във ВУ.
- С цел решително подобряване индивидуалната работа със студентите По-добро съотношение преподавател/обучавани.
- Отново ще кажа, че изграждането на преподавател и научен работник е процес, различен от занаятчийството и за да се развива научноизследователската работа се изисква цялостна стратегия, политика, или план. Всичко, което сега виждаме като правителствена политика изглежда като „погром над българското висше образование и научноизследователска работа“ и – за съжаление – превръща страната ни в страна от „третия свят“.

Един немалък процент от преподавателите смятат, че броят им трябва да се намали. Доводите в подкрепа на това мнение са свързани предимно с необходимостта от повишаване на качеството на академичния състав:

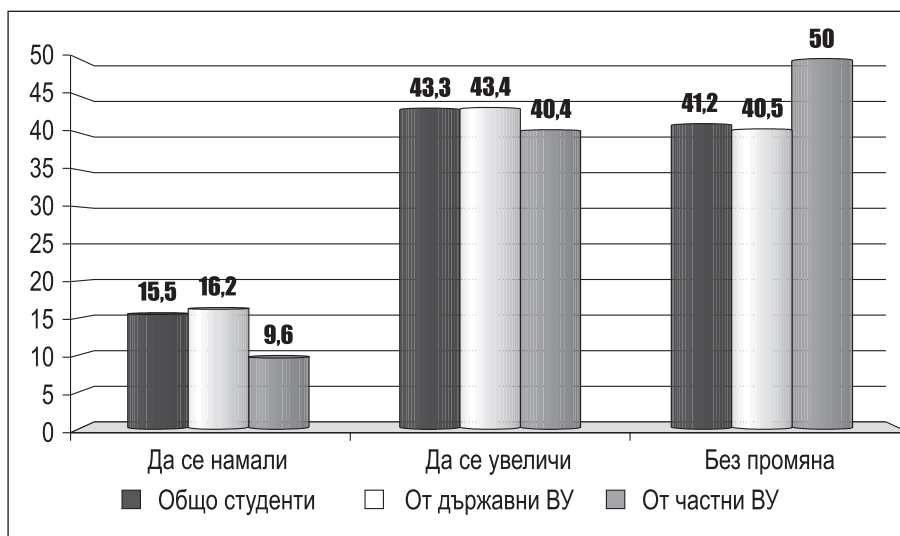
- В някои ВУ има изключително голям щат преподаватели, като напълно излишно се поддържа голям академичен персонал за целите на акредитацията на ВУ, а в същото време преподавателите уплътняват свободното си време като лектори в други ВУ в страната.
- Сега действащият закон дава възможност за хабилитации „на конвейр“.
- Ще се създаде конкуренция и така ще се издига автоматично качеството на преподавателския състав.
- За да се повиши качеството на преподаването. Намалението трябва да е основно за сметка на преподавателите в напреднала възраст (над 65 години). Законодателно да отпадне възможността за работа след навършване на пенси-

онна възраст. За асистенти да се назначават само хора, защитили дисертации, т.е. получили степента „доктор“.

– Необходим е диференциран подход по специалности.

– Редукцията на преподавателския състав следва да е на принципа инициативност и научно-преподавателски капацитет. Следва да останат само преподаватели с доказана (по критерии) научноизследователска дейност.

Студентите са раздвоени в оценката си относно броя на преподавателите между това да се увеличи или да не се изменя. Не се наблюдава промяна в оценката спрямо предходното изследване (фиг. 1.52).



Фиг. 1.52. Оценка на студентите за необходимостта от промяна на броя на академичния състав (%)

Според младите хора с нарастването на броя на преподавателите ще се намали тяхната натовареност и ще се повиши качеството на дейността им:

– Трябва да има повече хора, които да ни учат.

– Един лектор/преподавател не може да е специалист по 6 или 7 области, а и така се разкъсват и те самите. Не може един преподавател да преподава по толкова много предмети.

– За да се повиши качеството на преподаване. Не може да пътуват преподавателите от град на град и да претрупват лекциите.

– За много специалности не достигат преподаватели и се налага един преподавател да пътува между няколко университета.

– Поради голямата натовареност и ангажираност на преподавателите, нивото им на работа не е качествено.

- Защото с по-голям брой преподаватели и съответно по-голям брой часове ще се подобри образованието.
- Повече преподаватели могат да подготвят повече практически занятия.
- Защото има недостиг на квалифицирани преподаватели.
- На един преподавател се падат много студенти и не може да обърне по-голямо внимание на грешките, които се допускат.
- Има нужда от млади кадри. Да се увеличи броят на младите преподаватели.

Другото широко разпространено мнение сред студентите е, че броят на преподавателите е достатъчен. Проблемът е по-скоро в тяхната квалификация, в качеството и методите на преподаване.

- Да не се променя броят, а да се повишава квалификацията. Не е от значение броят на преподавателите, а тяхната подготовка; да са компетентни както в теорията, така и в практиката.
- Няма нужда от промяна в броя, а в качеството и методите.
- В България има достатъчно квалифицирани преподаватели. Проблемът е, че мнозина от тях не са с актуална информация. Нужно е да има по-млади специалисти.
- Достатъчно са, и хора от практиката могат да играят тази роля.

Един немалък процент от младежите смятат, че преподавателите трябва да са по-малко, за да има конкуренция между тях, която да ги стимулира да повишават квалификацията и качеството на работата си.

- Много преподаватели имат по 1 – 2 лекции на седмица и не се отдават на професията си достатъчно, а обърщат внимание повече на страничните си дейности.
- Има преподаватели, които не са много добри в специалността си и е по-добре да има по-малко, но качествени преподаватели.
- Не всички преподаватели са подходящи за тази професия и притежават необходимите качества.
- Много предмети в различни специалности, се изучават с единствената идея за запълване на програмата.
- Увеличаване вътрешната конкуренция между преподавателите.
- В някои специалности има повече, а в по-важни специалности не достигат преподаватели.
- Така ще останат най-добрите преподаватели в специалностите, които преподават, защото образованието трябва да е на много високо ниво.

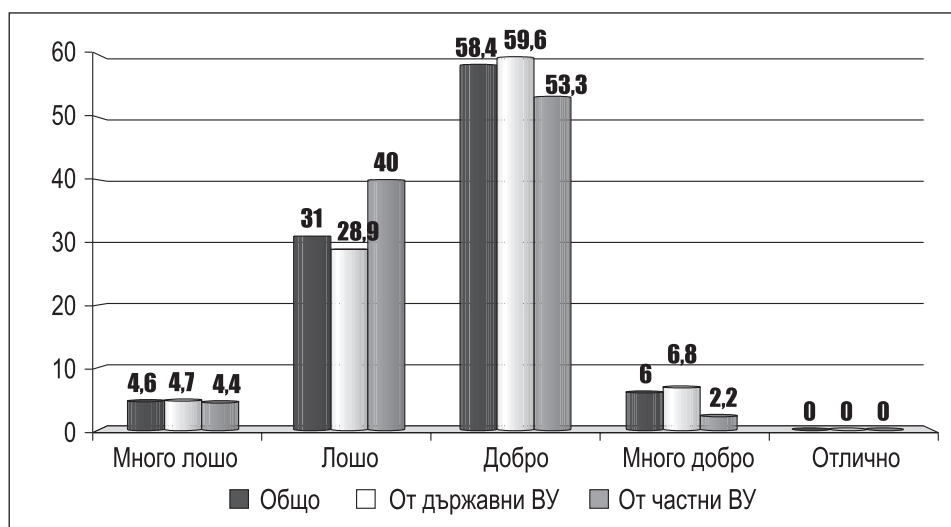
Статус на преподавателите

Над една трета от преподавателите оценяват статуса си като лош. *По-ниски са оценките на академичния състав в частните ВУ* (фиг. 1.53).

Най-лошо оценяват статуса на преподавателите анкетираните лица от възрастовите групи над 40 години и по-специално 50 – 59 години, с трудов стаж 15 – 19 и 25 – 29 години.

Сравнението с резултатите от предходното изследване показва, че оценките за статуса на академичния състав са се подобрили през последните години (табл. 1.21).

Основният проблем според анкетираните по отношение на социалния статус е свързан със заплащането – 61 % го определят като лошо и много лошо. На второ място са поставени оценката на обществото и престижът на професията (съответно 34 и 31 %). Относително по-малки са бариерите, свързани с възмож-



Фиг. 1.53. Оценка на преподавателите за социалния им статус – общо и според вида на ВУ (%)

Таблица 1.21

Оценка на преподавателите за социалния им статус през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

	Много лошо		Лошо		Добро		Много добро		Отлично	
	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013
Статус на преподавателите	11,2	4,6	39,7	31	44,6	58,4	3,5	6	1,0	0

ностите за повишаване на квалификацията и свободното движение (мобилността) на академичния състав (26 %), както и с възможностите за професионално и интелектуално развитие (18 %).

Затрудненията по отношение на възможностите за повишаване на квалификацията са предимно с финансов характер (56,9 %) и в по-малка степен с нормативен (33,5 %). Те са свързани главно с регулярността и се отнасят предимно до квалификация по специалността и по езикова грамотност.

И по отделните показатели като цяло най-скептично са настроени главните асистенти и доцентите, академичния състав на възраст 50 – 59 години, с трудов стаж 15 – 19 и 25 – 34 години, както и преподавателите от частните ВУ (с изключение на въпроса за свободното движение/мобилността, където по-голяма неудовлетвореност се наблюдава в държавните училища).

Ранжирането на проблемите, свързани със статуса на преподавателите, не се различава спрямо резултатите от предходното проучване. Наблюдава се обаче *подобрене на оценките на заплащането, мобилността и възможностите за повишаване на квалификацията* (табл. 1.22).

Преподавателите споделят и за други затруднения, свързани със социалния им статус:

- Новият Закон за развитие на академичния състав на Р България принизи престижността на професията.
- Необходимо е по-голямо популяризиране на постиженията – никой не знае какво прави ученият в България и по света.
- Трябва да има повече възможности за публикации и научни контакти в чужбина.
- Нужно е по-голямо участие в научни проекти.
- Трябва да има повече участие във форуми, семинари.
- Няма материална база, няма компютри. По-добри заплати, по-добро оборудване, РС за всяко звено.
- Да има възможности за ангажираност извън пряката заетост.
- Незаинтересоваността на студентите демотивира и техните преподаватели.

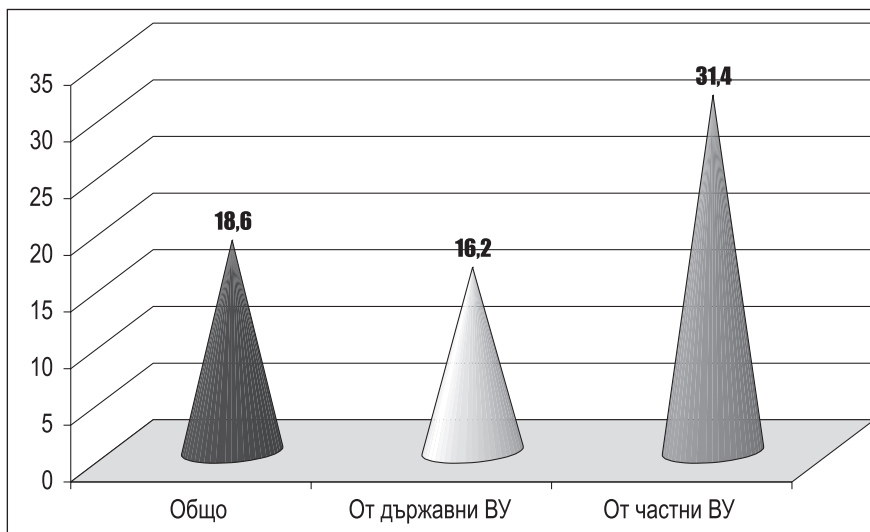
Въпреки посочените проблемите, 81 % от преподавателите не биха се разделили с преподавателската си работа (78,8 % при предходното изследване). При посоченото подобрене на статуса, включително и на заплащането, този процент не се е изменил съществено.

Следва да се подчертае, че по-склонни да напуснат работата си са по-младите преподаватели – асистенти и главни асистенти, от възрастовата група 30 – 39 години, с трудов стаж 10 – 14 години и по-малко. Преобладаващи в тази група са и анкетираните от частните ВУ (фиг. 1.54).

Таблица 1.22

Оценка на преподавателите за социалния им статус по отделни показатели през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

	Много лошо		Лошо		Добро		Много добро		Отлично	
	2007-2008	2012-2013	2007-2008	2012-2013	2007-2008	2012-2013	2007-2008	2012-2013	2007-2008	2012-2013
	Заплашане	30,8	11,5	52,9	49,5	15,4	35,9	1	3,1	0
Възможности за повишаване на квалификацията	2,9	3,8	32,7	21,9	59,3	59,4	3,8	14,0	1,3	1,0
Възможности за свободно движение (мобилност)	5,8	2,9	34,6	22,8	46,5	48,4	11,5	21,5	1,6	4,5
Престиж на професията	6,7	5,0	26,6	26,0	51,9	45,5	12,8	21,0	1,9	2,5
Оценка на обществото	5,4	4,4	29,2	29,4	53,8	44,9	10,3	19,3	1,3	1,9
Възможности за професионално и интелектуално развитие	1,3	2,2	17,6	15,7	61,5	48,1	17,0	24,8	2,6	9,1



Фиг. 1.54. Процент на преподавателите, които заявяват, че биха напуснали работа – общо и по видове ВУ

Мотивите за напускане на работа са свързани основно със заплащането на труда и на второ място с възможностите за професионално израстване, а не с неудовлетвореност от нея. Такава нагласа може да се види и в отговорите на анкетираните, според които биха напуснали работа при предложение за по-високо заплащане, а не при първа възможност и при всякакви условия. Не се наблюдават съществени различия в оценките на преподавателите от двете изследвания (фиг. 1.55).

По-голяма степен на неудовлетвореност от работата се наблюдава при: главните асистенти, преподавателите от възрастовата група 50 – 59 и 30 – 39 години, с трудов стаж 10 – 14 и 30 – 34 години, жените и в много по-голяма степен при академичния състав от частните ВУ спрямо този от държавните (съответно 37,5 и 12,8 %).

Анкетираните посочват и някои други причини, поради които биха напуснали работата си:

- Физическа и психическа умора.
- Възможност за по-качествено приложение на знанията ми.
- При предложение за работа в аналогична сфера, която осигурява по-добри възможности за квалификация и развитие.
- Ако преподавателската работа тук изостане с много от тази в европейските институции.
- При по-високо оценяване на работата ми, не само във финансово отношение.

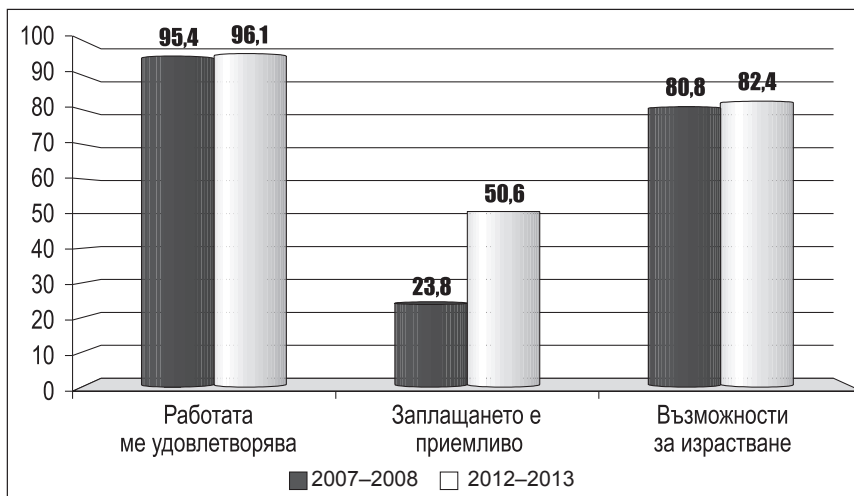
- Ако ми предложат по-добре платена работа по моята специалност.
- Тази работа не е основен източник на издръжка.
- Зависи от комплексната оценка на алтернативата – условия, престиж, перспектива, сигурност.
- При създаването на невъзможна за работа среда (интриги, неразбираемостта).
- Прогресивно се понижава качеството на студентите, постъпващи във ВУ.
- Недобрата работа на преподавателите от по-долните образователни нива затруднява безкрайно работата във ВУ. Техните пропуски са непреодолими за по-горните образователни нива.
- Да избереш да станеш преподавател и научен работник е въпрос на избор, а не закрепостяване. Винаги можеш да намериш причини да промениш радикално живота си.

Мнозинството от преподавателите твърдят, че не биха напуснали работа, защото тя ги удовлетворява (96,1 %) и съществува възможност за професионално израстване (82,4 %). Половината от тях смятат, че и заплащането е приемливо (двойно по-голям процент спрямо предходното изследване) (фиг. 1.56).

В по-малка степен са удовлетворени от заплащането по-младите преподаватели (асистенти, на възраст под 30 години), жените и тези от частните ВУ.



Фиг. 1.55. Мотиви на преподавателите за напускане на работа (%)



Фиг. 1.56. Мотиви на преподавателите за оставане на работа през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

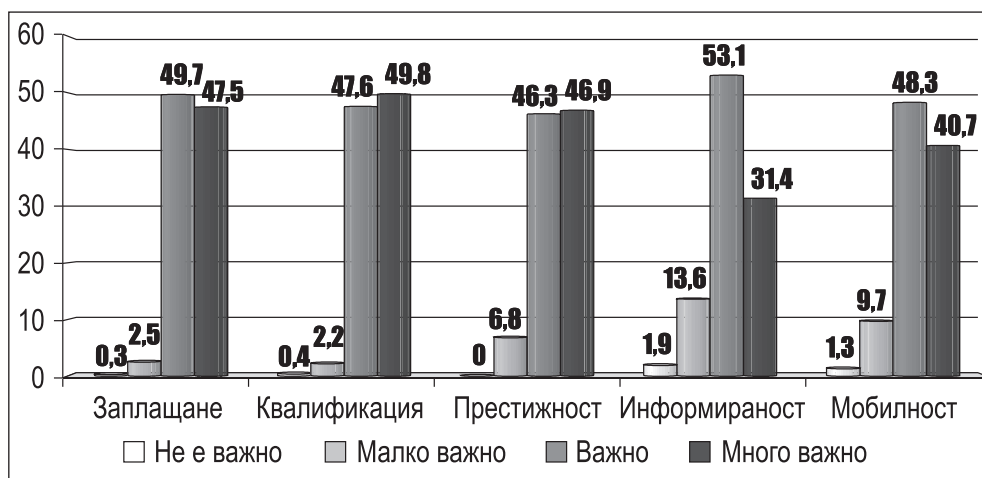
Анкетираните споделят, че за тях преподаването не е само работа, а призвание, дава им възможност за професионално и интелектуално развитие, среща ги с млади хора, както и някои други причини, поради които не биха се разделили с работата си:

- Защото това е призвание.
- Всичко друго не ми създава удоволствие – аудиторията е моята лаборатория.
- Чувствам я присъща за мен.
- Това е най-доброто, което мога да правя. Обичам да преподавам.
- Вътрешна мотивация, удовлетвореност и подкрепа от студентите.
- Защото работя с млади хора. Защото ми дава самочувствие. Защото ме стимулира да се развивам в личен план.
- Интелектуално израстване.
- Творческа работа.
- Дава възможност да четем, мислим, анализираме, както и достатъчно свободно време.
- Работата е интересна, мотивираща, дава възможност за срещи с интересни хора, работи се в интелигентна среда.
- Реална възможност за себеусъвършенстване и себеутвърждаване чрез високо ниво на квалификация.
- Възможност за споделяне на натрупан практически опит и знание с високо качество.
- Съществува възможност за работа по разнообразни проблеми.
- Защото може да бъде удовлетворен от постигнатите резултати, когато по достойнство са оценени от научните среди.

- Независимостта на преподавателя при изпълнение на преподавателските си ангажименти и отговорности.
 - Защото преподавателската професия е престижна.
 - Съществува възможност за работа по проекти и да се работи на втори трудов договор в други ВУ.
-
- Трудна реализация в друга сфера.
 - Не виждам по-добра алтернатива.

Насоки за подобряване статуса на преподавателите

Според **преподавателите** еднакво важни предпоставки за подобряването на социалния им статус са увеличаването на заплащането на труда и създаването на по-подходящи условия за повишаване на квалификацията (97 %). Те отдават голямо значение и на повишаването на престижа на професията, и в тази връзка на информираността на хората (93 и 65 % съответно), както и на подобряването на условията за свободно движение (мобилност) – 89 %. Мобилността, от своя страна, е свързана с обмяната на опит и квалификацията на академичния състав (фиг. 1.57).



Фиг. 1.57. Оценка на преподавателите за възможностите за повишаване на социалния им статус чрез избраните характеристики (%)

Не се наблюдават съществени различия в оценката на преподавателите по отношение на насоките за подобряване на статуса им спрямо предходното изследване (табл. 1.23).

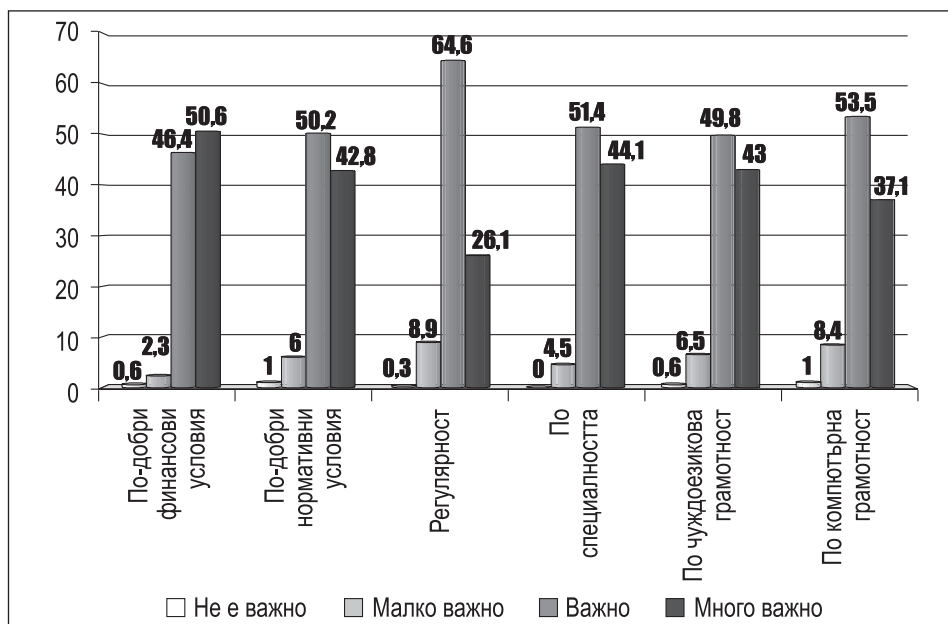
С оглед подобряването на възможностите за повишаване на квалификацията, преподавателите смятат за еднакво важно създаването на по-добри финансови и нормативни условия в тази насока (97 и 93 % съответно) (фиг. 1.58).

Таблица 1.23

Оценка на преподавателите за по-важните насоки за подобряване на социалния им статус през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

	Не е важно		Малко важно		Важно		Много важно	
	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013
Подобряване на заплащането	0,6	0,3	0,3	2,5	36,5	49,7	62,5	47,5
Създаване на по-добри условия за повишаване на квалификацията	0,6	0,4	1,6	2,2	46,8	47,6	51,0	49,8
Повишаване престижа на професията	1,3	0	6,7	6,8	53,5	46,3	38,5	46,9
Повишаване на информираността на хората	1,9	1,9	14,4	13,6	51,9	53,1	31,7	31,4
Създаване на възможност за свободно движение (мобилност)	–	1,3	–	9,7	–	48,3	–	40,7

Забележка: „–“ – няма такъв въпрос при предходното изследване.



Фиг. 1.58. Оценка на преподавателите за възможностите и насоките за повишаване на квалификацията им (%)

Анкетираните споделят своето мнение и за други възможности за подобряване на статуса им:

– Безкомпромисна борба с корупцията, шуробаджанацията, дискриминацията.

– Упадъкът на нравите е истинският проблем на българското образование. Може би възвръщане към добродетелите на миналото би променило песимистичната картина.

– Спазване на академичните принципи.

– Създаване на централен регистър на преподавателите по шифър и компетенции и ползването му за нуждите на образованието и бизнеса.

– Ролята на средните и малките предприятия може да е решаваща.

– Създаване на възможности за въвеждане на иновации в сферата на научния интерес.

– Институционален интерес за популяризиране на постиженията. Създаване на условия за изява (в научната и обществената среда).

– Диференцирано заплащане на обучението на бакалаври, магистри, доктори.

– По-добри заплати, по-добро оборудване, компютър за всяко звено.

– Участие в научни проекти.

– Прекъсване на масовизирането на образованието.

По отношение на повишаването на мобилността:

– Междууниверситетски обмен на кадри. Между български и чуждестранни университети.

– Преподаване на определени теми и курсове в университети в страната и чужбина.

– „Майсторски класове“ на елитни преподаватели за колеги.

– Гост-преподаватели у нас и в чужбина.

– По-лесно преминаване на работа в друго ВУ с цел създаване на **реална конкуренция**.

– Мобилност между висшето училище, стопанския мениджмънт и публичната администрация.

– Международни контакти. Специализации в чужбина и изнасяне на лекции в университети извън страната.

– По програма „Еразъм“.

– Участие в международни научни проекти.

– При съществуващата нормативна уредба мобилността е трудно осъществима.

– Да се намалят ограниченията в Кодекса на труда и изискванията на Националната агенция за оценяване и акредитация.

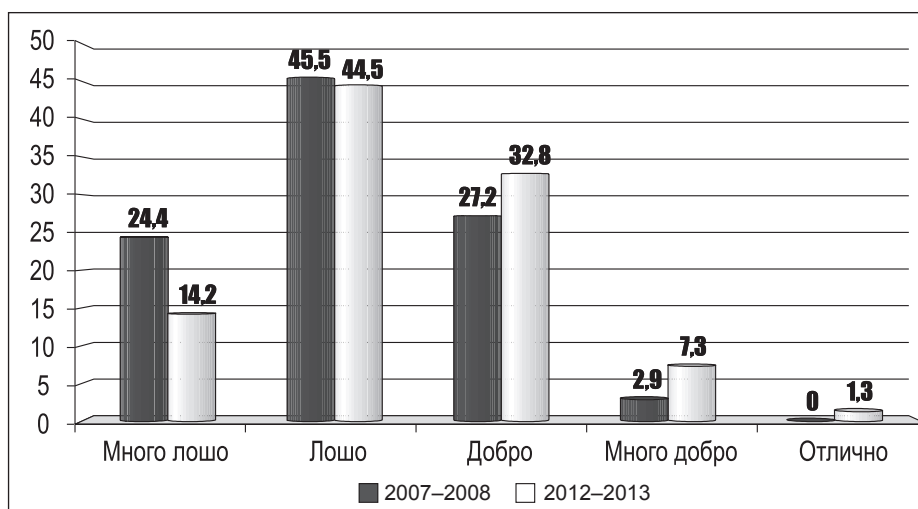
Голяма част от преподавателите оценяват социалния си статус като лош, макар че се наблюдава подобрене спрямо предходното изследване. Основната причина за такава оценка е свързана със заплащането на труда им и

на второ място с престижа на професията и отношението на обществото към нея. Въпреки това, мнозинството от анкетираните не биха се разделили с работата си, защото за тях тя е призвание, носи им удовлетворение и възможност за професионално и интелектуално развитие. Основните мотиви за напускане на работа са свързани с недостатъчното заплащане на труда. Въз основа на тези оценки предложенията, които правят преподавателите за подобряването на статуса им, се отнасят главно до повишаване на заплащането и на квалификацията.

8. Нормативна уредба на висшето образование

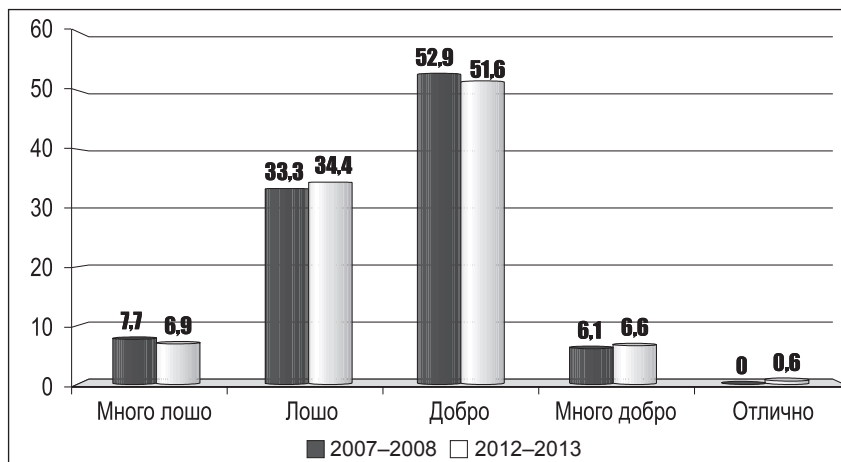
Липсата на стратегия за развитие на висшето образование е съществена бариера пред по-бързото преодоляване на проблемите в тази сфера. Тя създава и затруднения за постигането на по-голяма степен на адекватност, пълнота и обвързаност на нормативната уредба на системата. Въпреки известна активност през последните години от страна на държавните органи в областта на нормативната осигуреност на висшето образование, мнението на преподавателите за наличието на стратегия и политика за развитие на образованието остава преобладаващо негативно, а повишаването на оценката спрямо предходното изследване не е много значително (фиг. 1.59).

Нормативната база на висшето образование в България, макар и в голяма степен вече адаптирана към насоките на ЕС за развитие на тази система, се характеризира с редица несъвършенства, свързани както с нейната пълнота, така и с устойчивостта, обвързаността и прилагането ѝ, в т.ч. и контрола.



Фиг. 1.59. Оценка на преподавателите за наличието на стратегия и политика за развитие на висшето образование през 2007 – 2008 и през 2012 – 2013 г. (%)

Това е една от причините, поради които преподавателите дават лоша оценка на съответствието на критериите и показателите за развитие на образованието в България и тези в ЕС. Мнението им остава непроменено в периода между двете изследвания (фиг. 1.60).



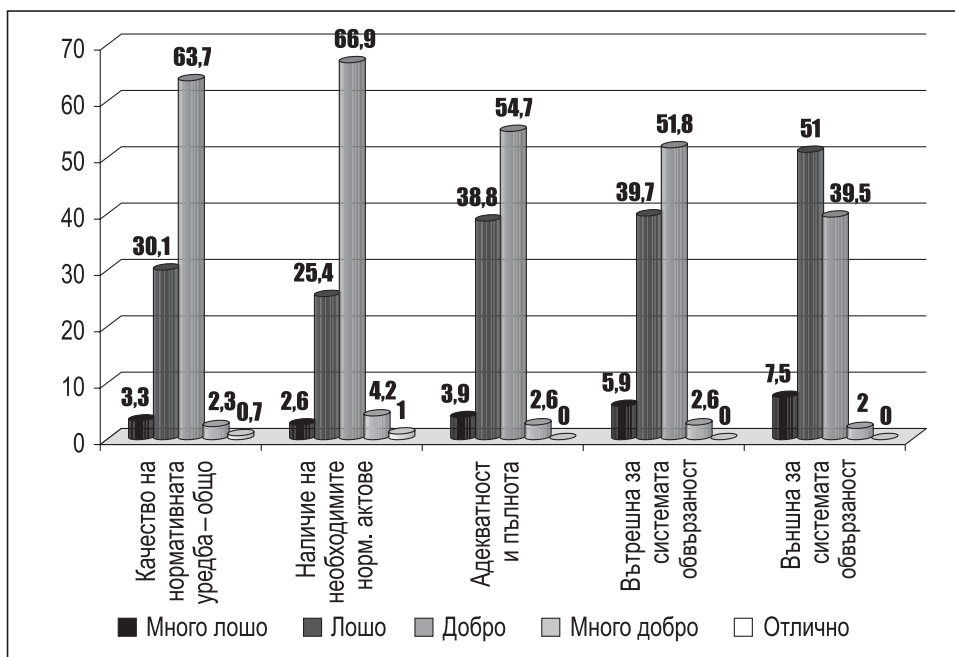
Фиг. 1.60. Оценка на преподавателите за съответствието на критериите и показателите за развитие на образованието в България и тези в ЕС през 2007 – 2008 и през 2012 – 2013 г. (%)

Оценка на преподаватели и студенти за нормативната уредба на образованието

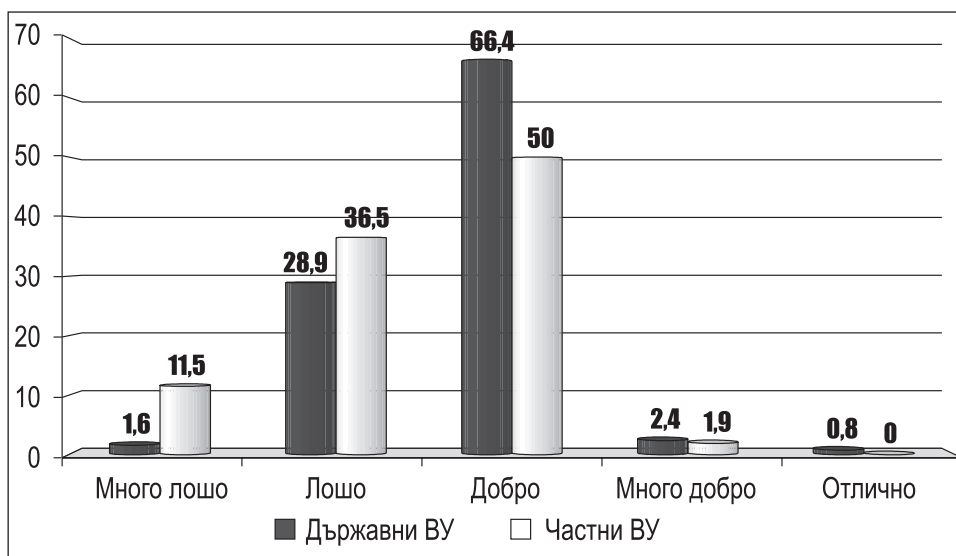
Една трета от **преподавателите** дават лоша оценка на нормативната база на висшето образование. Преобладаващо е мнението, че необходимите нормативни актове в основни линии са налице, но те не са пълни и адекватни на съвременните потребности, не са добре обвързани както помежду си, така и с останалата нормативна система в страната (отнасяща се до пазара на труда, финансова и данъчна система, мобилност и т.н.) (фиг. 1.61).

По-скептично настроени по всички показатели са анкетираните от частните ВУ, като разликите в оценките „лошо“ и „добро“ са около десет процентни пункта спрямо тези от държавните. По-голям процент негативни оценки дават главните асистенти и доцентите, академичният състав на възраст 40 – 49 и 50 – 59 години (фиг. 1.62).

Слаба е промяната, а оценките са еднозначни спрямо резултатите от предходното изследване (табл. 1.24).



Фиг. 1.61. Оценка на преподавателите за състоянието на нормативната уредба на висшето образование (%)



Фиг. 1.62. Оценка на преподавателите от частните и от държавните ВУ за състоянието на нормативната уредба на висшето образование (%)

Таблица 1.24

Оценка на преподавателите за нормативната уредба на висшето образование през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

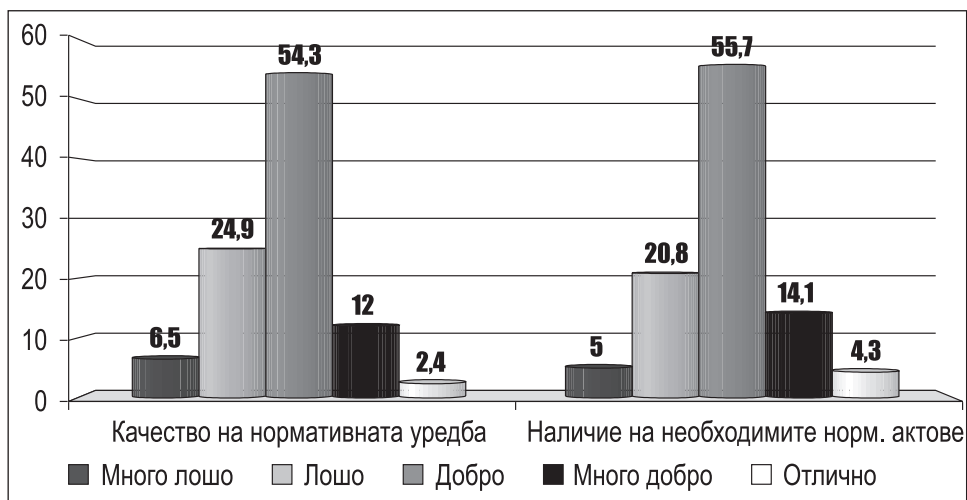
	Много лошо		Лошо		Добро		Много добро		Отлично	
	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013
Качество на нормативната уредба	2,9	3,3	37,8	30,1	56,1	63,7	2,9	2,3	0,3	0,7
Наличие на необходимите законови и подзаконови нормативни актове	3,2	2,6	35,6	25,4	57,7	66,9	3,2	4,2	0,3	1,0
Адекватност и пълнота на нормативните актове	–	3,9	–	38,8	–	54,7	–	2,6	–	0
Обвързаност между отделните нормативни актове в системата на образованието	4,2	5,9	47,1	39,7	44,6	51,8	3,5	2,6	0,6	0
Обвързаност на нормативните актове в системата на образованието с други нормативни актове (касаещи пазара на труда, финансова и данъчна система, мобилност и др.)	8,7	7,5	57,7	51,0	32,1	39,5	1,3	2,0	0,3	0

Забележка: „–“ – няма такъв въпрос при предходното изследване.

Анкетираните лица обръщат внимание и на някои други проблеми в нормативната уредба на образованието:

- Образованието не е приоритет в политиката.
- Нормативни актове всякакви, но сами по себе си не решават проблемите.
- Нормативната уредба следва да бъде съобразена с добрите традиции в образованието.
- Твърде бюрократизирана е нормативна уредба, дава възможности за формализиране.
- Необходимо е познаване на нормативните актове и тяхното спазване.
- Няма ресурсна обезпеченост и гаранции за прилагане.
- Изостава от промените в действителността.
- Прекалено детайлно в дребните неща и липсва свобода за творчество.
- Правата за финансови помощи, стипендии и пенсии за учащи да се актуализират.
- Корупция препятства обвързването.
- Има вратички в законите, позволяващи лавиране и липса на морал и ненаказуемост при плагиатство и корупция.
- Провеждането на търгове за покупка на техника и други.

Аналогична на оценката на преподавателите е тази на **студентите** – една трета от тях оценяват качеството на нормативната уредба като лошо и една четвърт – наличието на необходимите нормативни актове (фиг. 1.63).

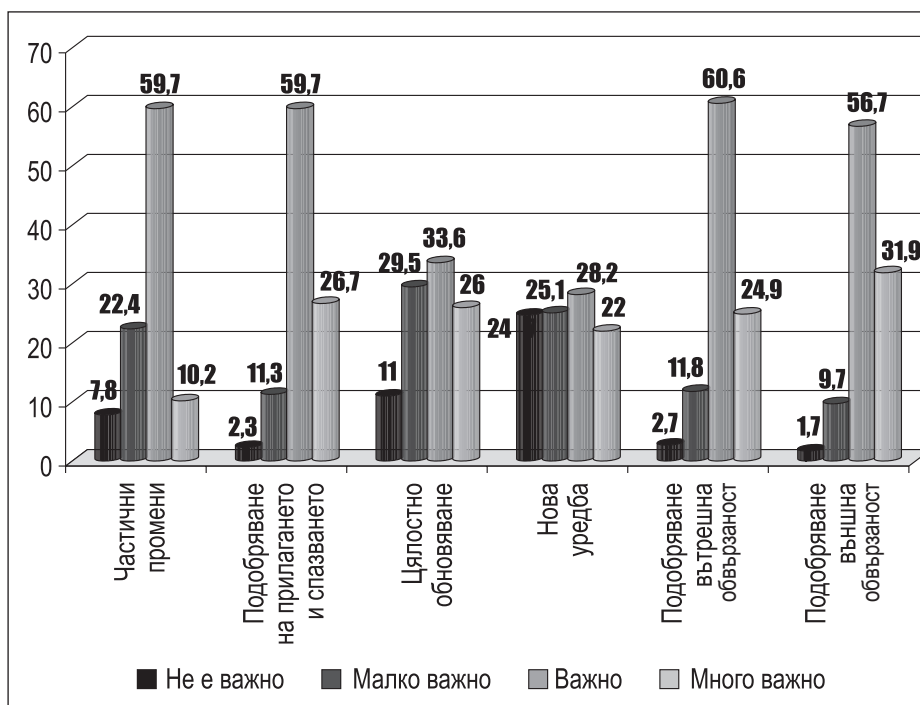


Фиг. 1.63. Оценка на студентите за състоянието на нормативната уредба на висшето образование (%)

Младешите признават в свободните си отговори, че не познават добре нормативната уредба, но мнението на мнозинството от тях е, че тя е относително добра. Оценката им не се различава от тази при предходното изследване (когато 70 % оценяват качеството на нормативната уредба като добро и много добро).

Насоки за подобряване на нормативната база

Въпреки преобладаващо добрата оценка, редицата пропуски и несъвършенства на нормативната уредба затрудняват **преподавателите** да дадат еднозначен отговор на това, как тя да бъде усъвършенствана. Най-голяма част от тях смятат, че са наложителни частични промени (69,9 %), но процентът на тези, според които е необходимо цялостно обновяване (59,6 %) и дори разработване на нова нормативна уредба (50,2 %) съвсем не е малък. Голямо значение отдават анкетираните на подобряването на прилагането и спазването на нормативните актове (86,4 %), но също така и на повишаване степента на обвързаност между тях, вътре и извън системата на образованието (85,5 и 88,6 % съответно) (фиг. 1.64).



Фиг. 1.64. Оценка на преподавателите за възможните насоки за усъвършенстване на нормативната уредба на образованието (%)

Таблица 1.25

Оценка на преподавателите за по-важните насоки за подобряване на нормативната база на образованието през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

	Не е важно		Малко важно		Важно		Много важно	
	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013
Частични промени в съществуващата нормативна уредба	13,4	7,8	27,4	22,4	51,0	59,7	8,2	10,2
Цялостно обновяване на нормативната уредба	7,0	11,0	24,5	29,5	37,2	33,6	31,2	26,0
Разработване на нова нормативна уредба	14,6	24,7	30,2	25,1	31,3	28,2	24,0	22,0
Подобряване обвързването между отделните нормативни актове в системата на образованието	1,3	2,7	11,4	11,8	57,9	60,6	29,3	24,9
Подобряване обвързването на нормативните актове в системата на образованието с други нормативни актове (касаещи пазара на труда, финансова и данъчна система, мобилност и др.)	0,7	1,7	7,7	9,7	48,2	56,7	43,5	31,9
Подобряване на прилагането и спазването на нормативните актове	–	2,3	–	11,3	–	59,7	–	26,7

Забележка: „–“ – няма такъв въпрос при предходното изследване.

Сравнението на резултатите с тези от предходното изследване показват, че измененията в нормативната база през последните години са довели и до известна промяна в оценките на преподавателите – преобладаващото сега мнение е, че са нужни частични промени, докато преди това са смятали, че е необходимо цялостно обновяване. Значението, което се отдава на повишаването на степента на обвързаност на нормативната система, не се е променило (табл. 1.25).

Анкетираните посочват още и някои други възможности за усъвършенстване на нормативната уредба:

- Разработването на нормативните актове от професионалисти, а формирането им от юристи, консултации и обсъждания от професионалисти.
- Да бъде разработвана от специалисти с богат опит в областта на образованието.
- По-добра юридическа (правна) обосновка.

– И идеална да е нормативната уредба, корупцията я елиминира. Да се отнеме възможността на чиновниците да бавят и субективно да прилагат нормативите, за да се спре корупцията.

– Крайно време е да започнем поне да изпълняваме съществуващата, за да се види къде не работи.

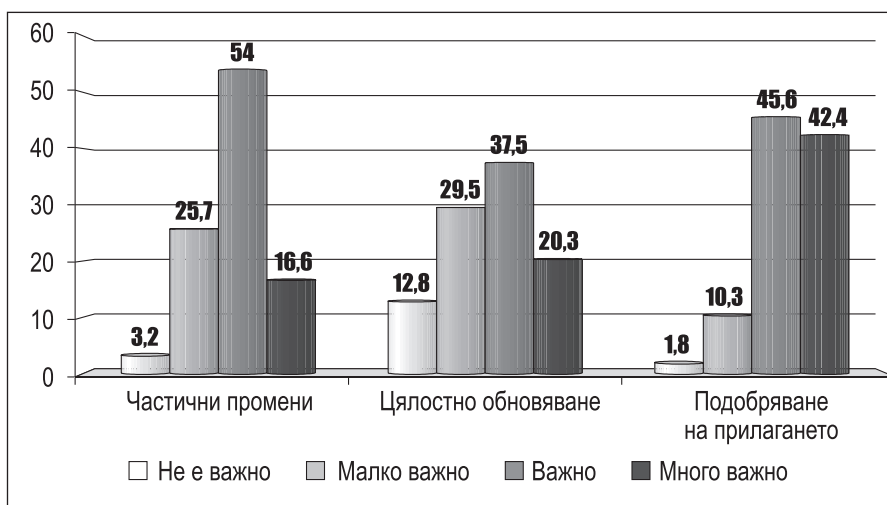
- Спазване на нормативните актове.

– Приемане на системата „лесен вход – труден изход“.

- Акцентът да пада върху вътрешни за съответното ВУ документи.

Студентите, както и преподавателите, също не са съвсем единодушни в мнението си за насоките за усъвършенстване на нормативната уредба. Преобладаващо е мнението, че са необходими частични промени (70,6 %), но и процентът на тези, които виждат необходимост от цялостно обновяване не е малък (57,8 %). Най-голям е дялът на младите хора, според които най-важно е да се подобри прилагането и спазването на нормативните актове (фиг. 1.65).

Не се наблюдава промяна в оценката на младежите по отношение на възможностите за подобряване на нормативната база в сравнение с резултатите от предходното изследване.



Фиг. 1.65. Оценка на студентите за възможните насоки за усъвършенстване на нормативната уредба на образованието (%)

Отчитайки, че не са добре запознати с нормативната уредба на образователната система, студентите все пак подчертават, че нейното спазване е необходимо.

- Всички „вратички“ трябва да бъдат затворени.
- Спазване на съществуващите закони.
- Не познавам толкова добре нормативната уредба, за да мога да дам насоки за подобряване.

Преобладаващата оценка на анкетираните за състоянието на нормативната уредба на образованието е, че тя е добра, че в голяма степен са налице необходимите нормативни актове, но те не са пълни и адекватни на потребностите в необходимата степен, че не са добре обвързани помежду си, както и с останалата нормативна система в страната. Доминиращо е мнението, че за нейното подобряване са нужни частични промени, но и процентът на тези, според които е необходимо цялостно обновяване и дори разработване на нова нормативна уредба, не е малък. Голямо значение отдават преподавателите и студентите на повишаването на степента на прилагането и спазването на нормативните актове.

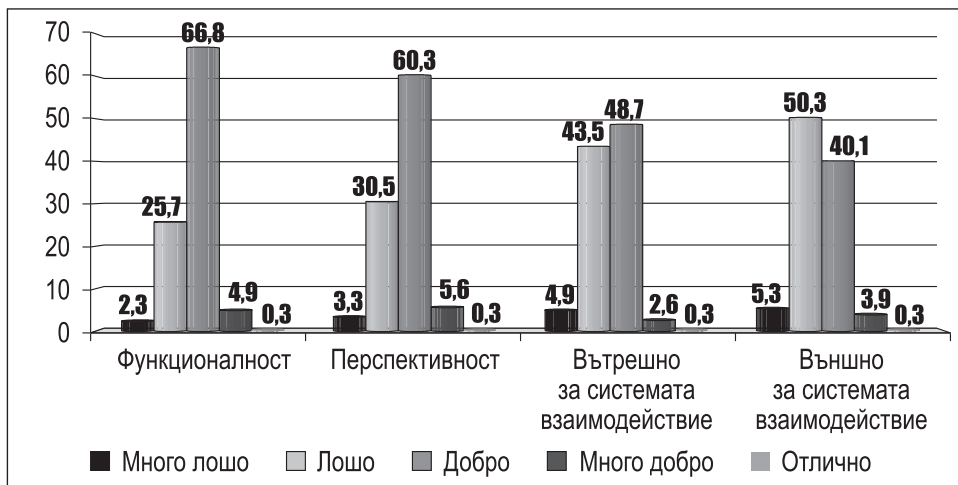
Законовите промени трябва да са насочени към финансирането на системата, вкл. финансовото подпомагане на учащите и насърчаването на инвестициите на бизнеса в образованието, подобряването на управлението и ефективността на институционалната структура, развитието на академичния състав, разширяването на достъпа и повишаването на качеството и практическата приложимост на образованието и т.н. Необходимо е да се постигне и по-висока устойчивост на нормативната база на висшето образование, и по-висока степен на контрол от страна на националните институции за нейното прилагане и спазване.

9. Институционална структура на висшето образование

Институционалната структура на висшето образование е изправена пред проблеми, които в голяма степен са свързани с нейната ефективност и адекватност, както и с взаимодействието между отделните институции.

*Оценка на преподаватели и студенти
за институционалната уредба на образованието*

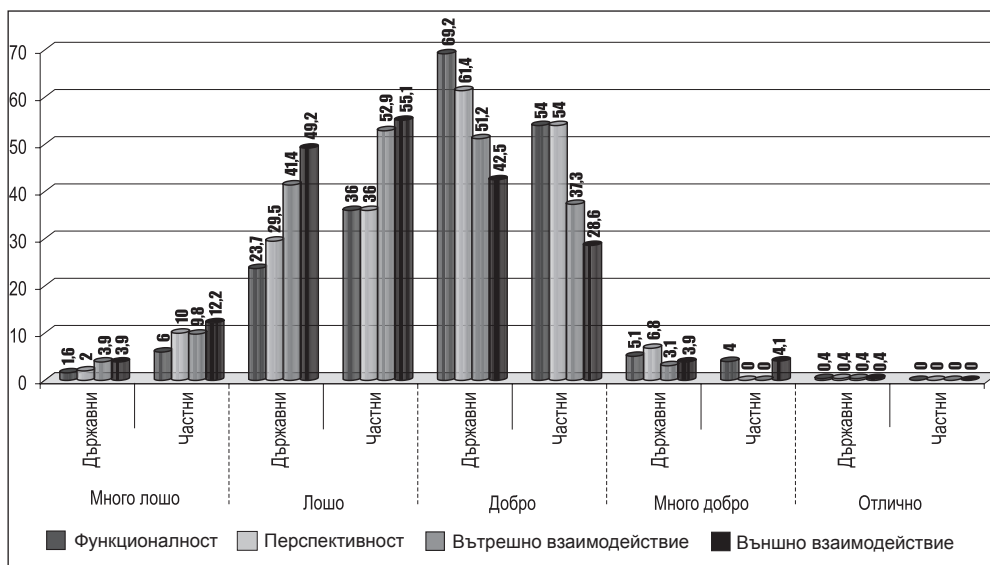
Над две трети от **преподавателите** оценяват институционалната уредба на висшето образование като добра. Много по-неблагоприятно е мнението по отношение на взаимодействието между институциите във и извън системата на образованието. Нееднозначни са отговорите на въпроса за перспективността на уредбата, особено от гледна точка на броя на висшите училища в страната (фиг. 1.66).



Фиг. 1.66. Оценка на преподавателите за състоянието на институционалната уредба на образованието (%)

Значително по-негативно е отношението на академичния състав от частните ВУ по всички показатели за институционалната структура (фиг. 1.67).

Сравнението на резултатите с тези от предходното проучване показва, че оценките на преподавателите за функционалността и перспективността на институционалната структура не се променят съществено. Подобрене обаче се наблюдава при тези за взаимодействието между институциите (табл. 1.26).



Фиг. 1.67. Оценка на преподавателите от частните и от държавните ВУ за състоянието на институционалната уредба на образованието (%)

Таблица 1.26
 Оценка на преподавателите за институционалната уредба на висшето образование през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

	Много лошо		Лошо		Добро		Много добро		Отлично	
	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013
Функционалност	1,7	2,3	30,4	25,7	61,2	66,8	6,0	4,9	0,7	0,3
Перспективност	3,0	3,3	31,8	30,5	59,5	60,3	5,1	5,6	0,7	0,3
Взаимодействие между институциите от сферата на образованието	5,4	4,9	52,0	43,5	40,9	48,7	1,3	2,6	0,3	0,3
Взаимодействие между институциите от сферата на образованието с други институции	6,7	5,3	59,9	50,3	31,3	40,1	1,7	3,9	0,3	0,3

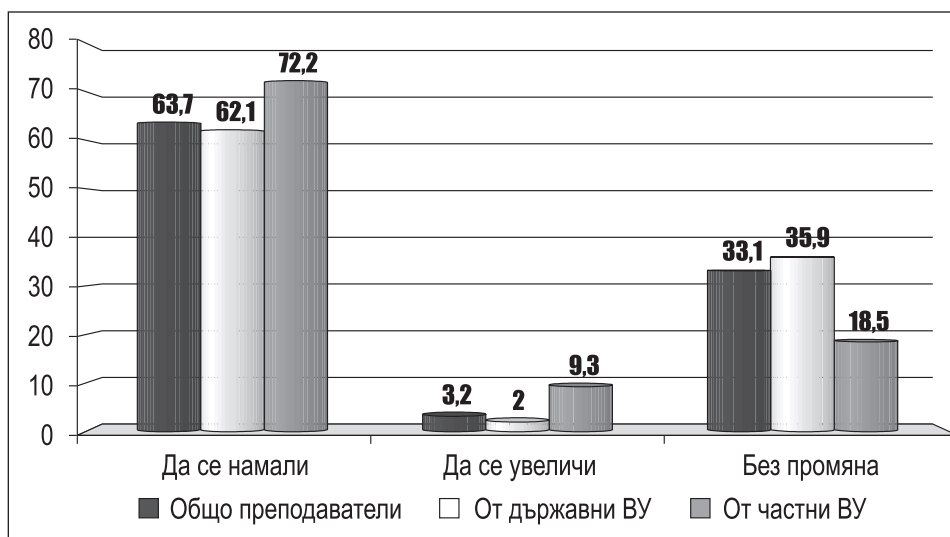
Анкетираните лица посочват и още някои предимства и недостатъци на институционалната структура:

- Добра приемственост между нивата и степените в образователната система.
- Лошо взаимодействие на институциите с работодателите (липса на връзка с бизнеса), на ВУ с НПО.

Брой и автономия на висшите училища

Интерес представлява мнението на преподавателите по въпроса за броя на ВУ в страната. Близо две трети от тях считат, че този брой трябва да се намали, а една трета, че не е необходима промяна. Според 3,2 % е нужно увеличение (фиг. 1.68).

Делът на преподавателите от частните ВУ е по-голям както в групата на анкетираните, според които е нужно намаляване, така и на тези, които считат, че броят на ВУ трябва да се увеличи.



Фиг. 1.68. Оценка на преподавателите от държавните и от частните ВУ за броя на висшите училища в страната (%)

Не се наблюдава промяна в мнението на академичния състав по отношение броя на висшите училища при сравнение на резултатите с предходното изследване (табл. 1.27).

Таблица 1.27

Оценка на преподавателите за възможните промени на броя на висшите училища в страната през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

	2007–2008	2012–2013
Да се намали	63,1	63,7
Да се увеличи	1,9	3,2
Не е необходима промяна	34,9	33,1

Интерес буди и мотивировката на анкетирания за различните становища, която е свързана с повишаване на качеството на образованието и запазване на достъпа до него:

Да се намали броят на ВУ:

– Да се подобри качеството на преподаване и ефективността на ВУ. Големият брой ВУ довежда до спадане на качеството на обучение, създава предпоставки за корупция.

– Оптимизиране на мрежата и на бюджетните ресурси.

– Има инфлация на образованието през последните 20 години.

– Защото не могат да си запълнят местата сегашните ВУ. Незаемаването на голяма част от капацитета на ВУ е ясен показател за излишъка на част от висшите училища. Повече средства ще се съсредоточат в по-малък брой ВУ – от тук евентуално ще се подобри качеството.

– Университетите се борят за студенти, което поради ред причини намалява качеството на образованието в България.

– Да останат само тези, които има висок рейтинг, утвърдена система за качество и по този начин ще се намали възможността за т.нар. образование на килограм във ВУ, където приемат всеки, който може да си плати таксата.

– Защото по-голямата част от ВУ се интересуват от приходите си, а не от образованието: приемат „слушатели“ от 9-и клас, а дават дипломи за висше образование; „признават“ масово оценки от училище, което не е редно; пускат 100 % от записалите се и т.н.

– Ще има ефекта на концентрация на квалифицирани преподаватели, ще се преодолее нелоялната конкуренция.

– Би се прекратила практиката за водене на учебни занятия в **множество** ВУ.

– Повечето ВУ нямат нужната обезпеченост от преподаватели.

– Защото качествените преподаватели и учени ще концентрират усилията и възможностите си, без да пилеят времето си в пътуване по различни ВУ. Но за това трябва да са по-добре платени.

– Поради множество ВУ, които предлагат еднакви или сходни специалности. За съответствие между търсене и предлагане на образовани кадри по специалности.

– България се характеризира с голям брой малки, тясно специализирани държавни висши училища, които ако се намалят или слоят може да спестят много средства на държавата.

– Да се подобри подборът на студенти. Произвеждат недоучени хора.

– Защото някои от тях нямат качества на висше училище. Много изпити и дипломи са купени – фалшиви.

– Защото голяма част са нефункционални и нежизнеспособни.

– Защото се обезценява стойността на висшето образование.

– Затруднен обществен контрол на качеството на висше образование.

– Намалява раждаемостта, респективно броят на кандидат-студентите и студентите, намалява броят на работните места поради негативната тенденция на икономическото развитие на страната. Образователните профили следва да се развиват в синхрон с потребностите на икономическия и стопанския живот на страната понастоящем и в бъдеще.

– България не се нуждае от толкова много университети. Висшистите или не могат да си намерят работа по специалността, или остават безработни и напускат страната.

– За населението на България ВУ са твърде много.

– Да се даде приоритет и на частните висши училища.

– Да се ограничи броят на частните университети и колежи.

Да се увеличи броят на ВУ:

– Увеличаването на ВУ ще повиши конкуренцията и качеството и ще позволи слабите ВУ естествено да се закрият.

– Заради териториалното разположение, с оглед редуциране на разходите за сметка на студентите.

Не е необходима промяна:

– Не количеството е проблемът, а качеството.

– Не е необходима промяна там, където традициите на висшето образование са добри от десетилетия, с утвърдени и проверени учебни програми и преподавателски кадри.

– Изграждането на „общество на знанието“ изисква повишаване на образователно-квалификационното ниво на нацията, а броят на образователните институции може да има, може и да няма значение.

– Бъдещето е за образовани хора.

– Дава се възможност за избор.

– Добрите се доказват, некачествените отпадат на образователния пазар.

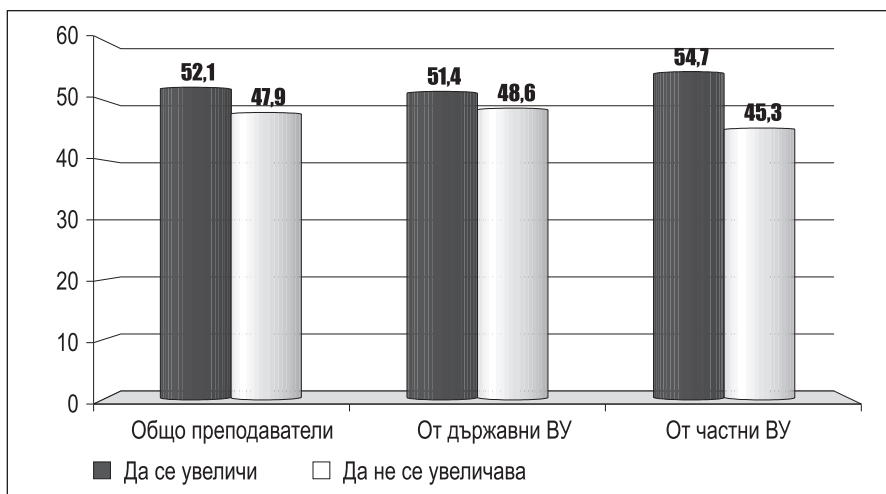
– Потребностите от образователни институции в сферата на висшето образование са удовлетворени. Има съответствие между търсене и предлагане на образователна услуга. Съответстват на броя на студентите, които искат да се обучават.

– Не е необходимо, тъй като те са добре разпределени според регионите.

По-уместно е да се актуализират специалностите, по които се подготвят специалисти, съобразно актуалните сфери на професионална реализация.

- Трябва във всеки град над 70 хил. души да има профилирано ВУ или филиал на столичен в зависимост от отрасловата структура на района и града.
- Частни ВУ, без държавна помощ – колкото искат. Държавните са достатъчни.

Преобладава дялът на анкетираните, според които броят на ВУ трябва да бъде намален, а малко повече от половината преподаватели смятат за необходимо да се увеличи и тяхната **автономия** (52,1 %). Разликата между процентите на академичния състав от частните и от държавните ВУ, изразяващи такова мнение, не е голяма – 3,3 процентни пункта (фиг. 1.69).



Фиг. 1.69. Оценка на преподавателите от държавните и от частните ВУ за степента на автономия на висшите училища (%)

Прави впечатление, че относителният дял на преподавателите, считащи за нужно предоставянето на по-голяма автономия на ВУ, намалява спрямо този от предходното изследване (табл. 1.28).

Таблица 1.28

Оценка на преподавателите за необходимостта от увеличаване на автономията на ВУ през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

	2007–2008	2012–2013
Да се увеличи	64,4	52,1
Да не се увеличава	35,6	47,9

Според анкетирания по-голямата автономия би довела до по-голяма гъвкавост и конкурентност, до по-добро управление на ВУ, но с нея не бива да се злоупотребява, за да не се накърнят националните интереси.

Да се увеличи автономията:

- За по-адекватна и гъвкава политика и комуникация. По-голяма гъвкавост спрямо бързо променящите се изисквания на пазара на труда.
- За да носят отговорност за дейността и резултатите си.
- За постигане на по-добра конкурентна среда с оглед подобряване на инициативността и активността; липса на привилегии за определени учебни заведения.
- Автономността води до търсене на източници за финансиране, а не само очакване на държавна субсидия и то само за държавните ВУ.
- Когато са налице бариери и ограничения, се потиска иновативното мислене и предприемането на стъпки в оптимизирането и конкурентоспособността на дейността на ВУ.
- За по-добра конкурентност.
- Изискванията на НАОА са неадекватни.
- В момента държавните и частните висши училища имат различна степен на автономност и тя трябва поне да се изравни. Висшите училища знаят как да управляват дейността си и трябва да им се даде възможност за това.
- Защото условията в различните учебни заведения са различни.
- По-голяма свобода при методи на преподаване и оценяване.
- За да не се намесват държавни и политически органи.
- Защото честите намеси на държавната и местната администрация намаляват авторитета и самостоятелните решения на ВУ. Все пак обаче автономията следва да бъде в разумни граници.
- Всяко ВУ има своя политика за развитие.
- ВУ „знае“ най-добре кои са слабите места и къде има нужда от подпомагане и насочване на финансите. В такъв случай достатъчен би бил само финансовият контрол от страна на държавата.
- По-добро управление на активите.
- За да работят по-ефективно.
- Да се адаптират по-успешно към промените в околната среда, да са по-гъвкави по отношение на структурата на специалностите, учебната документация и др.

.....
– Да се снесе ограничението за броя на приеманите студенти и таксите за обучение.

– За да не зависят толкова много от държавни субсидии.

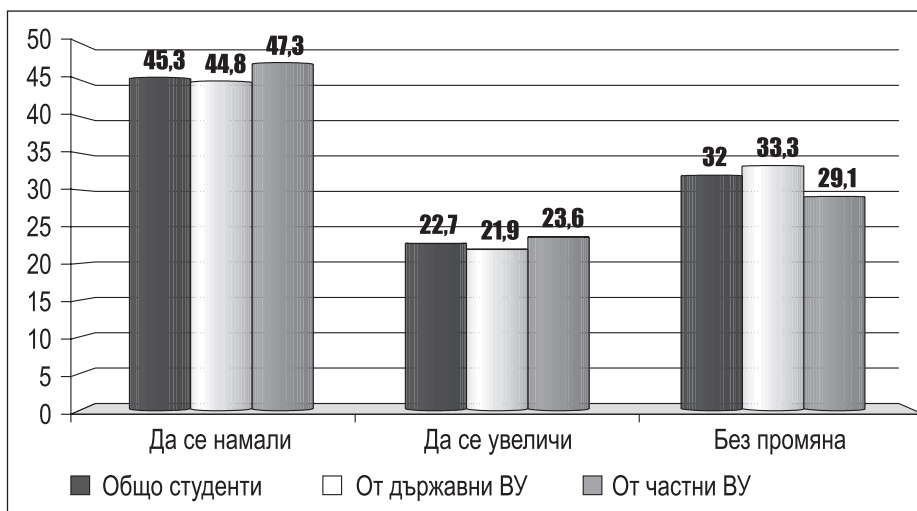
Да не се увеличава автономията:

– Не трябва да се увеличава, защото с нея се злоупотребява не в интерес на качеството на образованието. Има злоупотреба със средства.

- Те са в достатъчна степен автономни, иначе не биха обслужвали националните интереси, а свои бизнес интереси.
- При получаване на субсидия ВУ трябва да е зависимо от субсидиращия орган.

За разлика от преподавателите, много по-малък процент от **студентите** смятат за нужно да се намали **броят на ВУ** и съответно по-голям е на тези, според които трябва да се увеличи (фиг. 1.70).

Наблюдават се различия и спрямо резултатите от предходното изследване. *Нараства процентът на младите хора, според които е необходимо увеличение на броя на ВУ в страната* (табл. 1.29).



Фиг. 1.70. Оценка на студентите от държавните и от частните ВУ за броя на висшите училища в страната (%)

Таблица 1.29

Оценка на студентите за възможните промени на броя на висшите училища в страната през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

	2007– 2008	2012– 2013
Да се намали	44,5	45,3
Да се увеличи	16,3	22,7
Не е необходима промяна	39,1	32,0

Мотивировката на студентите на тези становища, също както и при преподавателите, е свързана с повишаване на качеството на обучение и на достъпа до образование.

Да се намали броят на ВУ:

– Прекалено много ВУ, предлагат почти еднакви програми. Държавно се финансират прекалено много заведения.

– Сегашният брой на ВУ в страната е твърде висок и вместо държавният бюджет да се разпределя качествено, се разпределя количествено.

– Има много посредствени университети.

– Има много учебни заведения, които ползват държавна субсидия, обществения и стипендии, а не предлагат добро образование, нямат приложение и се ползват за финансови облаги.

– Твърде много ВУ намаляват качеството на обучение. Чрез конкуренция ще се подобри качеството на образованието.

– Има университети с много ниско качество на образованието, а завършващите там излизат с отлични дипломи.

– Опозори се значението на висшето образование. В днешно време придобиването му не означава нищо.

– За да е възможно адекватно обучение, а не просто вземане на пари.

– За да може да се премахнат нелегитимните учебни заведения.

– Защото няма подбор при кандидатстване. Местата във ВУ са повече от кандидатстващите.

– Поради липса на квалифицирани преподаватели за всички.

– Защото завършилите масово нямат и представа какво са учили.

– Тъй като завършват прекалено много студенти, от които в последствие няма нужда.

– Поради намален интерес от страна на кандидат-студентите, голям брой специалности без запълнени квоти и др.

– Защото не е нужно такъв голям брой висшисти.

Да се увеличи броят на ВУ:

– За да станем конкурентоспособни на останалите държави в ЕС.

– Да има повече достъпни специалности и по-голяма конкуренция между ВУ.

– За да има по-голям избор.

– За да се даде възможност на повече хора, особено на тези, нямащи възможност за местене.

– Образованието е важно за всеки човек, колкото повече ВУ има, толкова повече хора могат да го получат.

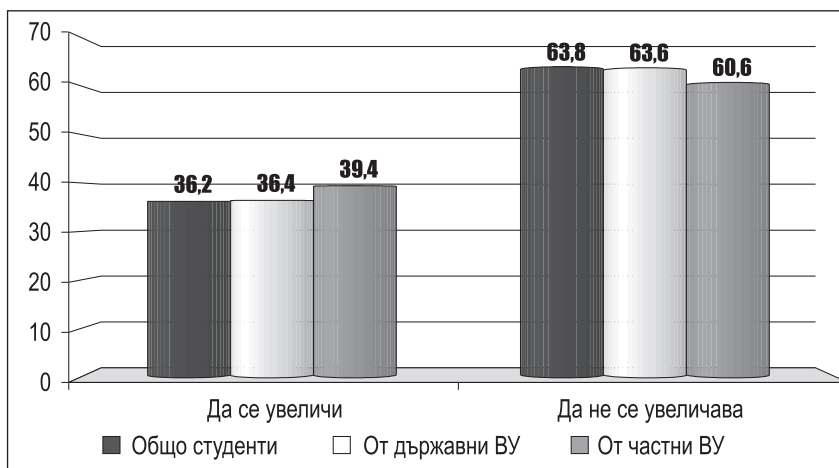
– За да се осигури по-добър достъп на учащите се до ВУ, но това не трябва да става за сметка на качеството на образованието.

– За да се повиши възможността на по-голяма част от населението да получи по-добро образование.

Не е необходима промяна:

- Необходима е промяна в качеството, а не в количеството на учебните заведения.
- Защото е по-важно да се промени качеството на преподаването, а не наличието на множество учебни заведения с некачествено преподаване.

Много *по-малък* е и процентът на студентите, спрямо този на преподавателите, които смятат за нужно увеличаването на **автономията** на ВУ. Спрямо предходното изследване, този процент *намалява* с дванадесет процентни пункта (фиг. 1.71).



Фиг. 1.71. Оценка на студентите от държавните и от частните ВУ за степента на автономия на висшите училища (%)

Младежите подкрепят становищата си с различни доводи:

Да се увеличи автономията:

- По-голямата автономност на ВУ ще ги направи по-гъвкави в осигуряването на качествено образование.
- При по-голяма свобода и по-заангажирани хора би могло да се повиши качеството на образованието и на материалната база.
- За да може да получават пари от външни източници.
- За да могат да се приемат независими решения.
- Увеличаването на автономията ще доведе до нови инициативи, използване на нови техники на преподаване. Осигуряване на повече свобода и насърчаване на креативността.
- Да са свободни да избират и наемат преподаватели.
- Не знам колко автономни са, за да изказвам мнение.

- Всяко ВУ е с различни нужди.
- За да може да се подобрява базата без чакане на външно финансиране, за увеличаване заплатите на преподавателите.

- За да има повече средства и свобода за вземане на решения.

Да не се увеличава автономията:

- От значение е да има комуникация между образованието, бизнеса и държавата – това до някаква степен би отнело тяхната автономност.

- Трябва да има повече обвързаност между университетите, която да се постигне с повече държавна намеса чрез нормативната уредба.

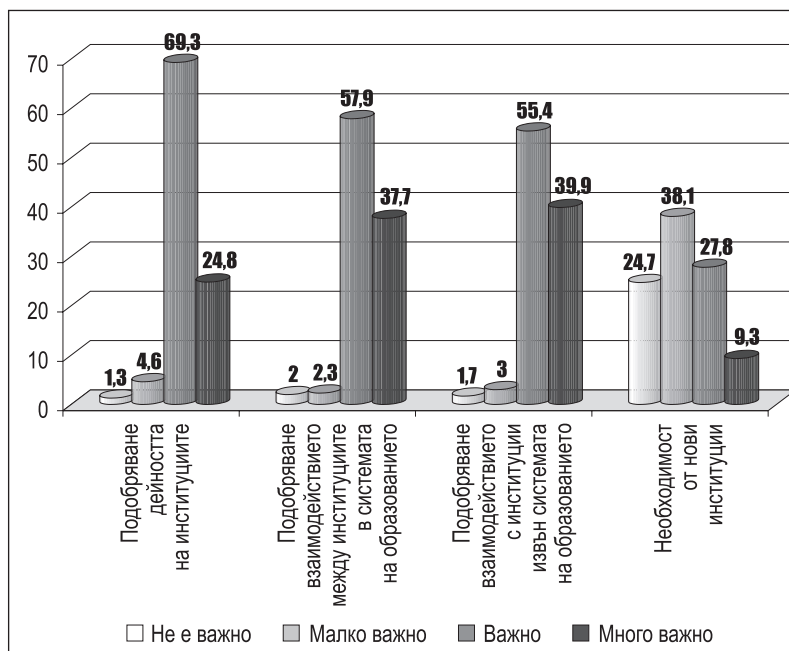
- Има нужда от децентрализиране финансирането на факултетите, а не от увеличаване на автономията.

- В насока на учебното съдържание.

Насоки за усъвършенстване на институционалната структура

За постигането на тази цел **преподавателите** отдават еднакво голямо значение както на подобряването на дейността на институциите, така и на взаимодействието между тях. Според повечето от анкетираните няма необходимост от нови институции (фиг. 1.72).

Не се наблюдава промяна в оценката на академичния състав относно възможностите за усъвършенстване на институционалната база на висшето образование спрямо резултатите от предходното изследване (табл. 1.30).



Фиг. 1.72. Оценка на преподавателите за насоките за подобряване на институционалната уредба на образованието (%)

Таблица 1.30

Оценка на преподавателите за по-важните насоки за усъвършенстване на институционалната база на образованието през 2007 – 2008 и 2012 – 2013 г. (%)

	Не е важно		Малко важно		Важно		Много важно	
	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013	2007–2008	2012–2013
Подобряване на дейността на институциите	0,7	1,3	5,0	4,6	68,0	69,3	26,4	24,8
Подобряване на взаимодействието между институциите от сферата на образованието	0,3	2,0	3,3	2,3	59,6	57,9	36,8	37,7
Подобряване на взаимодействието между институциите от сферата на образованието с други институции	0,3	1,7	3,7	3,0	57,2	55,4	38,8	39,9
Необходимост от нови институции	29,6	24,7	33,3	38,1	25,2	27,8	11,9	9,3

Анкетираните споделят и други възможности за подобряване на институционалната осигуреност на образованието:

- Формиране на институциите на проектния принцип.
- Подобряване на „проходимостта“ между отделните етапи и степени на образователната система.
- Да се възстанови ВАК или да се създаде друга подобна институция с контролни и оценъчни функции.
- Повишаване на квалификацията на заетите в институциите.
- Да се намали щата в министерството.

Според анкетиранията лица институционалната уредба на висшето образование е добра, но взаимодействието между институциите от и извън системата не е на необходимото ниво. Мнозинството от преподавателите считат обаче, че броят на висшите училища в страната трябва да се намали. В същото време около половината от тях смятат, че автономията на ВУ следва да се повиши. Спрямо резултатите от предходното изследване делът на хората, изразяващи такова мнение, намалява. Значително по-резервирани са студентите както по отношение на намаляването на броя на ВУ, така и на увеличаването на тяхната автономия.

Броят на ВУ у нас, за страна като нашата, е голям, което изисква оптимизиране на институционалната структура на висшето образование. За

осъществяване на структурни промени са необходими усъвършенстване на системата от критерии и повишаване на обективността при оценката на дейността на ВУ. Водещият критерий трябва да е качеството и адекватността на образователна подготовка. Осъществяването на такива промени трябва да гарантира разширяване на достъпа до висше образование.

За подобряването на управлението е нужно постигането на оптимален баланс между държавно управление и автономия на ВУ. Академичната автономия следва да се запази, но контролът от страна на държавата върху изхода на системата на висше образование трябва да се засили, за да се гарантират националните интереси и да се избегнат злоупотребите.

* * *

В своите коментари по всякакви проблеми, отнасящи се до висшето образование и възможните насоки за неговото усъвършенстване, преподаватели и студенти споделят своята загриженост за състоянието и перспективите за развитие на тази сфера. Обект на коментари са въпроси, свързани с нормативната уредба, критериите и стандартите, бюрокрацията и корупцията. Обърнато е внимание на необходимостта от повишаване на мотивацията и спазването на академичните норми, на повишаване на качеството на образователния процес и подготовка, на подобряване на финансирането и контрола при разпределянето на средствата и т.н.

Коментари на преподаватели и студенти по проблеми на висшето образование и възможности за тяхното преодоляване:

Преподаватели:

– Качеството на образованието в страната бележи негативна тенденция, която с годините се задълбочава. Особено загрижените за качеството на образованието си студенти се спасяват с излизане в чужбина. Въпросът е как да разрешим проблемите в страната.

– Необходимият брой преподаватели и студенти, включително по специалности, следва да се определя от търсенето и тяхното предлагане. Онези от тях обаче, които не могат да се реализират в страната я напускат, като по този начин се изнася и национален доход оттук навън.

– Необходимо е тотално и комплексно преосмисляне на всичко, свързано с образованието. Клоним към ефективност нула.

– Положението е изпуснато и трудно могат да се постигнат високи резултати.

– Ново начало. Нов диалог. Нова парадигма.

– Радикална промяна. Започване от а, б....

– Нормативната уредба, отнасяща се до висшето образование, да е водеща спрямо останалото законодателство, в т.ч. и т.нар. „ведомствени“ ВУЗ.

– Необходимост от промяна в закони и правилници за тяхното прилагане, касаещи както висшето образование, така и академичното израстване. В сегашното си състояние са налични множество двусмислия, противоречия и т.н.

– Да се промени настоящият закон за развитие на академичния състав. Да се увеличат възнагражденията на преподавателите и оттам престижа на професията.

– Да се засили контролът в прилагането на ЗРАСРБ.

– Наличие на единни критерии и изисквания за придобиване на научни степени и присвояване на научни звания.

– Да се наложат западноевропейските критерии и стандарти.

– По-голямо представителство в НАОА на извънстолични ВУЗ.

– Намаляване на бюрокрацията.

– Корупцията разяжда българското държавно висше образование и институции отдолу до горе и това ще доубие образованието ни. За целта да се ограничи възможността на чиновниците да спират инициативността на ВУ, чрез въвеждане на уведомителен режим (подобно на други държавни структури) за всички действия на ВУ и ако до месец няма отговор от съответните структури, да се смята за мълчаливо съгласие.

– Необходим е обществен дебат за начина на финансиране на университетите, както и възприемането им като „инкубатори за знания“, а не като спирка към живота.

– Необходимо е да се промени начинът на финансиране на ВУЗ.

– Необходим е (независимо от автономността на ВУ) някакъв конкурс от страна на държавата по отношение на специалностите, по които се осъществява обучение. Държавата е тази, която чрез субсидии поема издръжката на ВУ и следователно трябва да следи за качеството на крайния продукт.

– Да се осъществи по-голям контрол от страна на държавата при предоставянето и разпределението на финансовите средства в по-малките структури на университетите.

– Проблемите в образованието са част от проблемите на обществото. Необходимо е ясен отговор на въпросите: 1) кой и защо финансира висшето образование; 2) ако го финансира държавата – трябва да предявява ясни критерии в съответствие с интересите на обществото; 3) трябва да има разумна граница на комерсиализирането на висшето образование.

– Да се повишат контролните функции на висшестоящите държавни органи и звена върху дейността на академичните ръководства във всички направления на дейността им.

– В момента има дискриминация по отношение на недържавните училища. Държавните ВУЗ приемат прекалено много студенти. Трябва да има държавна субсидия и за частните ВУЗ.

– Издръжката на един студент да се изплаща от началото на обучението му до края, независимо дали той е отпаднал. В настоящия момент се търсят безкрайни възможности студентите да продължат своето обучение с оглед запазване на издръжката.

– Това, което би могло/би следвало да се направи е да се увеличи финансирането на един студент, но да се намали броят на студентите. Дори не е необходимо кой знае какво увеличаване на общия размер на средствата.

– Трябва да се изработят единни критерии за всички, за да има по-висок професионализъм.

– Да се избегне възможността едни и същи преподаватели да преподават в няколко ВУЗ едновременно, което ги прави непълноценни в образователния процес.

– Необходимо е повишаване мотивацията на преподавателите и възможността да реализират идеите си. Необходимо е да се обърне по-голямо внимание за спазване на академичните норми и тон.

– Повишаване на качеството (осъвременяване) на материалната и лабораторната база за практическо обучение на студентите във ВУЗ. Съгласуване на учебните планове и програми с потребителите на кадри и бизнеса.

– Връзка на учебния процес с практиката. Осигуряване на стипендии и работни места.

– Обективно оценяване знанията на студентите.

– Трябва да има по-високи критерии при подбора на бъдещите студенти, програмите за обучение трябва да са синхронизирани с изискванията на времето, в което живеем, по-практична насоченост на образованието (застъпване на практическите упражнения, а не само теоретично обучение).

– Да се повишат критериите по време на следването с оглед отсяване на студентите; образованието да има повече практическа насоченост (за всички специалности).

– Стимулира се механичното запаметяване, защото се проверяват заучени знания, а не мисленето, разсъждаването и решаването на проблеми. Няма пряка връзка с бизнеса и възможностите за реализация на завършващите са малко.

– Как „ситото“ на входа на висшето образование да стане по-ситно – за учащи се и за обучаващи се?

– Във ВУЗ трябва да се кандидатства след поне една година трудов стаж.

– Задължително е да се въведе контрол в обслужването на студентите от администрацията, за студентите е важно да получават бързо административно обслужване. Задължително английски език за администраторите, които работят с международни студенти.

– Лошо средно образование – лошо висше. Частният интерес е в полза на печалбите, а не на качеството.

– С повишено внимание и адекватно поведение към системата на **средното** образование.

Студенти:

– Добре е да се организира среща/конференция на национално ниво и да се свикат студенти от частни и държавни училища на среща с министрите. Младите имат нужда да бъдат чути, ние обичаме България.

– Единственият проблем е в липсата на развитие във всеки един етап, на всяко едно ниво на образование – като започнем от качествени преподаватели, добре осигурена база за обучение, учащи се студенти и стигнем до комуникацията в администрацията на вузовете. Всичко това е резултат естествено от съвместна работа, така че нека всички работим в един екип, независимо от това дали си студент, доцент, професор, лелка, която отговаря за чистотата или хората, работещи в столовата.

– За мен е най-важно подобряването на качеството на обучението, а това естествено ще се реализира и при добро финансиране. Според мен броят на ВУЗ не е важен, важна е тяхната ефективност.

– Всички студенти, без значение дали са редовни или задочни, трябва да се стимулират както от държавата, така и от работодателите, за да остане младежта в страната ни. Не може при заплата 400 лева да се плаща семестър от 700 лева, да се издържа семейство, и всичко не приключва само със семестъра, има и текущи разходи. Ако не учиш и нямаш образование, и работа не можеш да си намериш.

– Трябва да се увеличат изискванията към студентите и да се стимулират да учат редовно, а не само преди изпит. Трябва да има подбор на преподавателите. Те трябва да са амбицирани да преподават и да се стараят наистина да предоставят качествени лекции на своите студенти.

– Рязка смяна на преподавателите във всички ВУЗ, защото почти всеки един преподавател се чуди или е измислил как да изкара пари от студентите. Хора не сме виновни ние!!! Обърнете се към държавата!!!

– Трябва да се мотивират преподавателите за прекратяване сивата икономика, провеждана от тях. След като не се получава с наказания, трябва да се приложи добра мотивация от страна на ръководните органи на съответното ВУЗ.

– Трябва да има по-високи критерии при приема на студенти, да се увеличат стипендиите, за да се стимулират студентите към по-високи резултати. Трябва да се подобрят условията в общежитията. Добре би било да се модернизират методите на преподаване.

– Не харесвам някои от методите на преподаване – диктуване на материала, например.

– Неяснота покрай истинността на оценяването.

– Лоша информираност на студентите относно стажове и държавни изпити.

– Преподаването трябва да е насочено към практиката, да се дават примери от бизнеса (някои преподаватели го правят). Трябва всяко ВУЗ да осигури стаж за студентите си, а не сами да си го търсят. Да се осигуряват срещи на студентите с хора от бизнеса.

– Въвличане на бизнеса пряко, а не косвено в делата на ВУ.

– Няма достатъчно специализации.

– Да се промени законът за специализациите на медиците, да бъдат отпуснати повече места държавна поръчка, за да не се ограничават правата на хората за образование в по-висока степен или придобиване на специалност.

– Главният проблем е, че 50 % от завършилите студенти работят на такива места, където не се изисква академично образование. Повече сътрудничество с бизнеса би помогнало, за да може да се работи по специалността, която е придобита.

– Работя по специалността си от бакалавърската степен – текстилен инженер. Сега уча за магистър икономист „Финанси и банки“. Бих искала да успея да се реализирам и като икономист, но дали ще успея? Седем години и половина уча за висшист, от две години работя и не виждам кога ще бъде оценено образованието. Много ниско заплащане на специалистите.

– Искаме У... да има общежития за всички желаещи, както повечето други университети. Искаме съвременни методи на преподаване. Искаме обективно оценяване.

– На студентите трябва да бъде дадена повече свобода и възможност за развитие на собствен бизнес по време на обучението. В момента е почти невъзможно съчетаването на редовно обучение и работа.

– Необходимо е броят на студентите да се определя от пазара и търсенето, и съответната специфика на обучението, за да има реализация.

– Администрацията е бавна, неясна, хората, работещи в нея – неучтиви.

– Дано има ефект от тази анкета.

– Нямам общ поглед върху образованието в България.

*Анализът на резултатите от анкетното проучване и сравнението им с тези от предходното, както и от статистическото изследване, позволяват да се направят някои по-важни **изводи и заключения**.*

През последните години в сферата на висшето образование настъпват различни промени, някои от които с противоположен характер.

– Финансирането на системата все още не се подобрява по-осезателно. Разходите са недостатъчни, за да гарантират високо качество на образователния процес и подготовка, мотивация у преподаватели и студенти, устойчиво усъвършенстване на материално-техническата база и т.н. Не се наблюдава по-съществена промяна в структурата на източниците на финансиране. Бизнесът не инвестира необходимите средства (поради липса на заинтересованост и финансови затруднения). Приходите от международни (основно европейски) програми и проекти, при все още непълно използваните възможности за тяхното привличане, имат своето значение за подобряване на финансовата осигуреност и на мобилността на обучаващи и обучаеми. Преподавателите вече не отдават толкова голямо значение на таксите на студентите, като източник на средства, главно поради значителните финансови затруднения на голяма част от населението. Рестриктивната бюджетна политика спрямо висшето образование и науката не е преодоляна в нужната степен.

– Все още няма разработена стратегия за висшето образование, която да създаде известни гаранции за реалното му превръщане в национален приоритет. Това в определена степен затруднява и разработването на адекватна на потребностите нормативна база. Съществуващите нормативни актове са непълни, често изменящи се, понякога противоречиви и недостатъчно обвързани помежду си. Налице са проблеми с тяхното познаване, прилагане и спазване.

– Числеността на академичния състав не се променя значително. Изменения обаче настъпват в структурата му, особено по възраст. Недостатъчен е притокът на млади кадри. В социалния статус на преподавателите се наблюдава известно подобрение предимно с оглед възможностите за професионално и кариерно развитие и мобилност, и в по-малка степен на заплащане на труда. Голяма част от академичния състав преподава в няколко учебни заведения, което ограничава възможностите му за повишаване на квалификацията, за научноизследователска дейност, за усъвършенстване методите на обучение, осъвременяване на преподавания материал и т.н.

– Проблемите на съществуващата институционална структура на системата са свързани главно с нейната функционалност и ефективност, вкл. броя на висшите училища в страната. Слабо е взаимодействието между отделните институции от и извън системата на висшето образование. Като най-проблемни се посочват връзките между висшите училища, от една страна, и работодатели и работодателски организации, научни институции, международни структури и чуждестранни учебни заведения, от друга.

– Проблемите с финансовата, кадровата, нормативната и институционалната осигуреност на системата създават предпоставки за влошаване на качеството на образователната дейност и подготовка. Не се наблюдава и подобрение в степента на съответствие на образованието на потребностите на икономиката и пазара на труда и тя остава относително ниска. Така, от своя страна, се създават условия за ограничаване на възможностите за заетост на младите специалисти.

– Съществуват неформални ограничения в достъпа до образование (главно по отношение на определени социални групи от населението и в регионален аспект), които наред с немалкия брой на преждевременно напускащи училище и недоброто качество на основното и средното образование в страната, на демографския срив и емиграционните процеси обуславят изоставането на страната ни спрямо европейските и националните цели за повишаване участието във висшето образование и увеличаване на дела на по-младото население с придобито висше образование.

– Като цяло висшето образование не съответства в нужната степен на европейските критерии и изисквания, а висшите училища в страната все още не са конкурентни на европейските. Това е една от причините, наред с по-големите възможности за мобилност, поради които все по-голям брой български младежи се обучават зад граница.

– Повишаването на конкурентоспособността и качеството на българското висше образование изисква целенасочени действия и политики за: разработване на стратегия и постигане на обществен и политически консенсус за превръщане развитието на висшето образование и науката в национален приоритет; подобряване финансовата осигуреност на системата от всички източници (държавен бюджет, бизнес, международни средства); усъвършенстване на нормативната уредба с оглед новите изисквания и потребности; оптимизиране на институционалната структура; развитие на връзката висше образование–наука–бизнес; засилване на контрола на изхода на системата; подобряване на условията за развитие на академичния състав. За разширяване на достъпа до и участието на населението във висшето образование са необходими спешни мерки за намаляване броя на преждевременно напускащите училище и повишаване качеството на основното и средното образование, подпомагане на групите младежи в неравностойно положение. Поддържането на високо качество на обучението при разширяване на достъпа до образование може да се постигне чрез осигуряване на необходимите финансови ресурси, промени в нормативната база, усъвършенстване на критериите и обективността на оценяването на резултата, развитие на връзките между институциите, повишаване на контрола – вътрешен и особено външен, и т.н.

Втора глава

Науката в България в началото на XXI век

1. Научните изследвания в България и Европейското изследователско пространство

През 2010 г. Европейската комисията предложи нова икономическа стратегия за излизане от кризата и за подготвяне на икономиката на ЕС за следващото десетилетие – „Европа 2020“. В нея се визират три ключови двигателя за растеж:

- интелигентен растеж (насърчаване на познанията, иновациите, образованието и цифровото общество);
- устойчив растеж (по-ефикасно използване на ресурсите при производството, като същевременно се увеличи конкурентоспособността);
- приобщаващ растеж (нарастване на участието в пазара на труда, придобиване на умения и борба с бедността).

Със стратегията бяха определени и пет цели, които държавите от ЕС трябва да превърнат в национални. Една от тях е инвестициите в науката да достигнат 3 % от БВП. Постигането на тази цел би довело до създаването на 3,7 млн. работни места и нарастване на БВП на ЕС с близо 800 млрд. евро до 2025 г.

В една от седемте водещи инициативи, оповестени в стратегията „Европа 2020“, Съюз за иновации се казва, че в условията на финансови затруднения страните от ЕС трябва да продължат да инвестират в образованието, научноизследователската и развойната дейност, иновациите и ИКТ. Беше предвидено Европейското изследователско пространство (ЕИП) да бъде завършено до 2014 г., като са въведат рамките за наистина свободно движение на знания.¹

Концепцията на Европейското изследователско пространство комбинира в себе си: „Европейския „вътрешен пазар“ на изследванията, където изследователи, технологии и познания циркулират свободно; ефективната координация на европейско равнище на национални и регионални изследователски дейности, програми и политика и инициативите, приети и финансирани на европейско равнище“.

Европейското изследователско пространство се характеризира със следните признаци²:

¹ Водеща инициатива на стратегията „Европа 2020“. Съюз за иновации. Европейска комисия, Брюксел, 2010.

² Зелена книга. Европейско изследователско пространство: Нови перспективи. Комисия на европейските общности. Брюксел, 2007.

- Адекватен поток от компетентни изследователи.

Целта е чрез създаването на единен пазар на труда в областта на науката, да се повиши мобилността на изследователите, като това стане едно от условията за успешна научна кариера.

- Изследователски инфраструктури от световна класа.

Изграждане на изследователски инфраструктури, които да бъдат организирани под формата на съвместни европейски предприятия. Те трябва да бъдат достъпни за научноизследователски екипи от Европа и света, като по този начин се осъществява необходимия научен обмен помежду им.

- Отлични изследователски институции.

Изследователските институции да станат част от социално-икономическия живот на страните от ЕС. Те следва да работят в сътрудничество с бизнеса, чрез създаване на публично/частни партньорства.

- Ефективен обмен на знания.

Осигуряване на лесен достъп до база знания, защита правата на интелектуалната собственост, ефективна патентна система, общопризнати принципи за трансфер на знания и др.

- Добре координирани изследователски програми и приоритети.

Изграждане на съвместни програми, оценка на направените инвестиции за дейности, които надхвърлят възможностите на отделните държави. По-широко включване на научната общност при формулиране на научноизследователските приоритети.

- Широко отваряне на Европейското изследователско пространство към света.

Разширяване на участието в научноизследователските проекти на съседните региони на ЕС, а също така и в различни многостранни инициативи.

Единно и ефективно работещо Европейско изследователско пространство може да стане реалност, когато концепцията за него бъде реализирана във всички страни от Съюза. За да бъде променена сегашната ситуация, е необходимо да се осигури и т.нар. пета свобода – свободата на знание, която да се прибави към свободата на движение на стоки, услуги, хора и капитали.

Целите, поставени на съвещанието на ЕС по проблемите на науката и научните изследвания в Лисабон през 2000 г., за по-конкурентоспособна и динамична икономика, основана на знанието, и в Барселона през 2002 г. за повишаване на разходите за научни изследвания в Европейския съюз до 2010 г., не бяха изпълнени. Това можеше да стане реалност единствено при условие, че бяха направени и съответните усилия в посока на реализация на идеята за Европейско изследователско пространство, а то не би могло да бъде изградено и да функционира върху основите на твърде разноликите национални изследователски пространства. Постигането на висока степен на кохезия в Европейското изследователско пространство изисква прилагането на определени стандарти, които да бъдат задължителни както за страните – членки на ЕС, така също и за страни кандидатки за членство в Съюза. Постигането на тези стандарти би следвало

да доведе до подобряване на условията за развитие на науката и провеждане на научноизследователска дейност, като целта е преодоляване на изоставането спрямо САЩ и Япония и извеждането на научноизследователския сектор в Европа на челно място в света.

1.1. Разходи за научноизследователска дейност

През последното десетилетие темповете на нарастване на разходите за научни изследвания в света изпреварват темповете на нарастването на БВП. През 2009 г. разходите за научни изследвания в света са около 1,3 трилиона PPP\$³. Лидерската позиция е на САЩ, където разходите за научни изследвания през 2009 г. възлизат на 402 млрд. PPP\$. В същото време страните от Азия с 399 млрд. PPP\$ вече са сериозни конкуренти за първото място. Китай през 2008 – 2009 г. отбелязва рекордното 28 % нарастване на разходите за наука. Със 154 млрд. PPP\$ той е начело в региона и заедно с Япония (138 млрд. PPP\$) са страните, които определят облика на Азиатския регион.

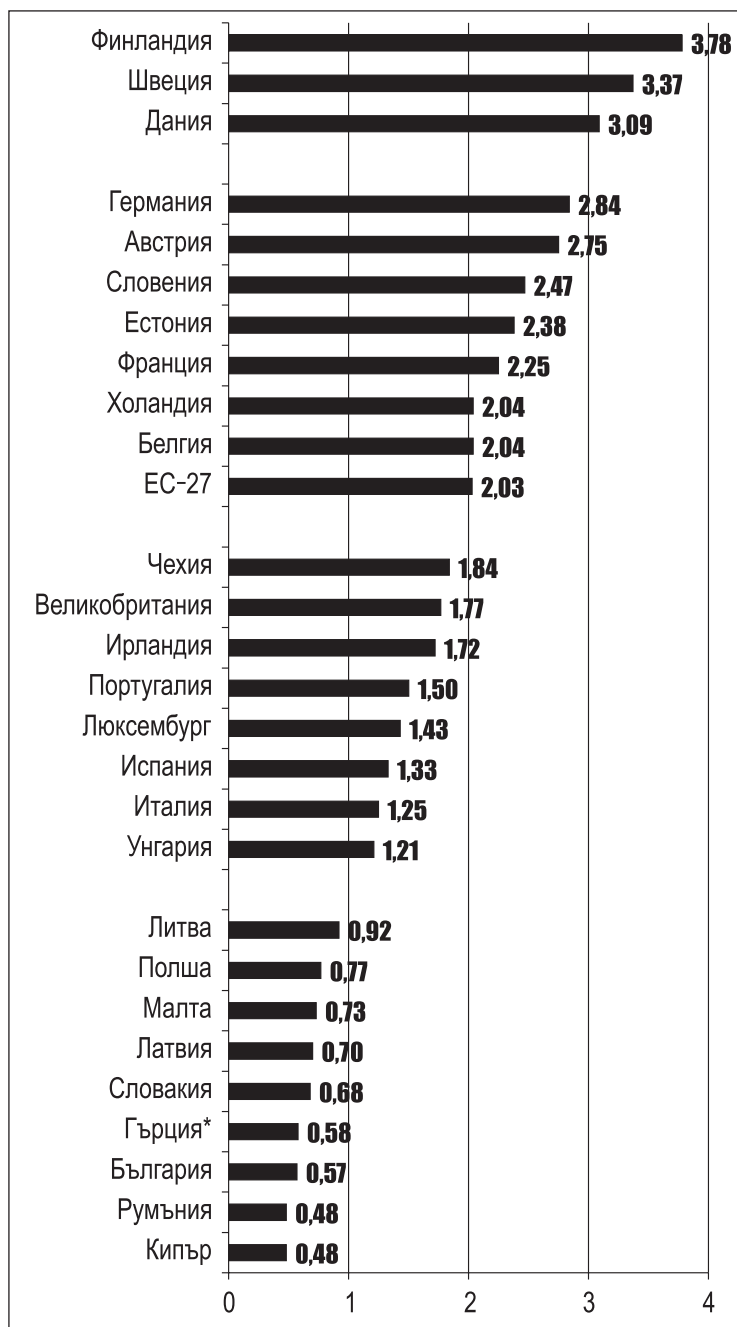
В отговор на Стратегия 2020 на ЕС за постигане на 3-процентовата граница, разходите за научни изследвания в рамките на ЕС през последните години отбелязаха нарастване. За периода 2005 – 2011 г. то е 3 % средногодишно. През 2011 г. средствата, насочени за научни изследвания в ЕС-27, достигнаха 256,6 млрд. евро, което представлява 2,03 % от БВП на Съюза. Това обаче е все още значително по-малко в сравнение с водещи в това отношение страни като Япония (3,36 % – 2009 г.) и САЩ (2,87 % – 2009 г.).

В ЕС-27 през 2011 г. само три страни (11 % от страните в ЕС-27) са с показатели над 3-процентовата граница – Финландия с 3,78, Швеция – 3,37 и Дания – 3,09 %. В същото време, друга група от 9 страни са с показатели под 1 % (33 %), трета група от 8 страни – от 1 до 2 % – (30 %), и четвърта група от 7 страни – от 2 до 3 % – (26 %) (фиг. 2.1).

Разходите за наука, които правят Германия, Франция и Великобритания, представляват повече от половината от общите разходи за научни изследвания в ЕС-27. Обезпокоителното е, че средногодишното нарастване на разходите за научни изследвания в тези водещи страни е твърде ниско. За периода 2005 – 2011 г. нарастването на разходите за наука във Франция и Великобритания е под средното за ЕС-27, а в Германия е не повече от 4 % средногодишно. Това се явява своеобразна спирачка пред общото нарастване както на абсолютните стойности на разходите за наука, които правят страните от ЕС-27, така и върху нарастването на относителния дял на разходите за научни изследвания спрямо БВП на Съюза.

За сравнение със САЩ, при относителен дял 2,61 % от БВП през 2008 г. за наука, структурата на относителните дялове в различните щати е следната:

³ PPP\$ (ППС) – паритет на покупателната способност (щ. долари).



Фиг. 2.1. Разходи за наука в ЕС-27 (% от БВП, 2011 г.)

Източник: Eurostat, Science, technology and innovation in Europe/2013; NSF, Science and Engineering Indicators 2012/4-45.

- в 25 щата финансирането е под 2 % – (49 %),
- в 16 щата е от 2 до 3 % – (31 %),
- в 10 щата е над 4 % – (20 %).

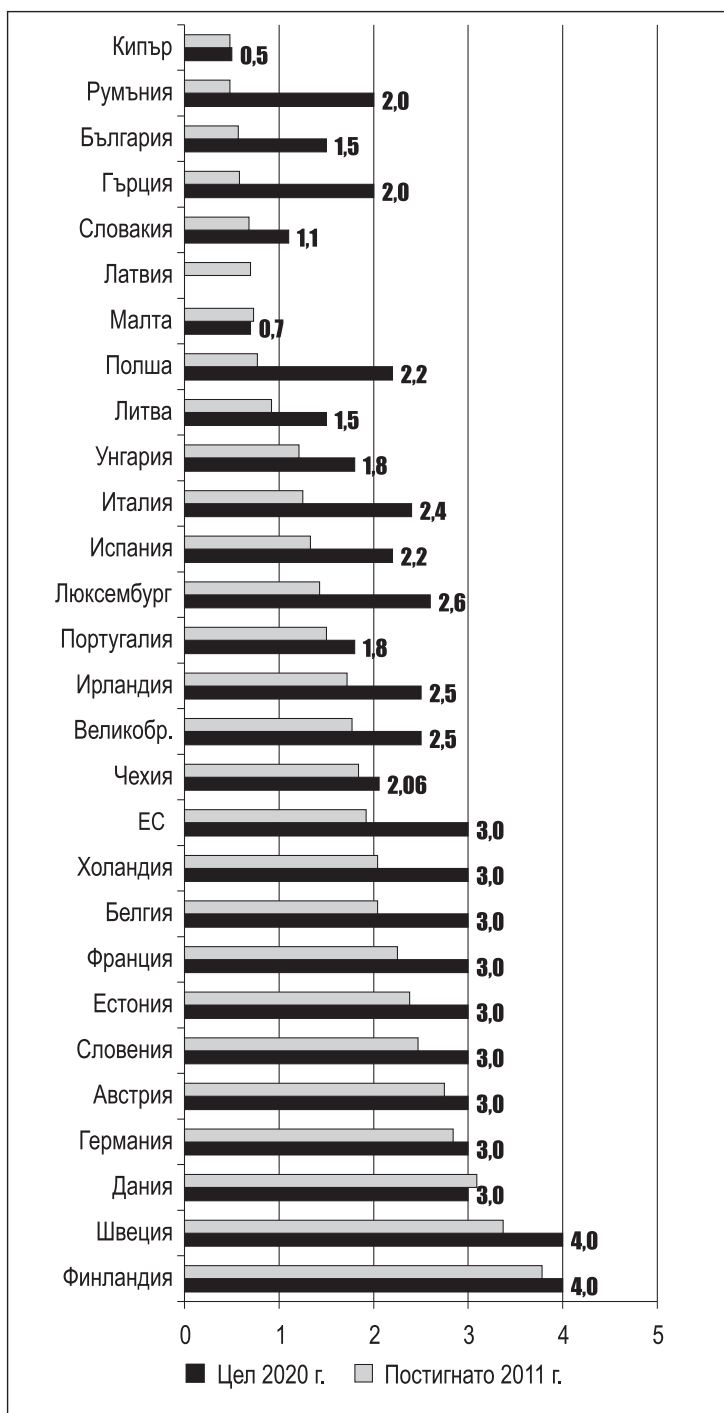
За отбелязване е, че водещи по отношение на разходите за научни изследвания щати като Калифорния с 81 млрд. долара, Ню Джърси – 21 млрд. долара и Масачузетс – с 20 млрд. долара притежават и твърде високи относителни дялове на разходите за наука спрямо БВП – съответно 4,4 %, 4,3 % и 5,5 %.

Докато в САЩ 51 % от щатите отделят над 2 % от БВП за наука, то в ЕС този относителен дял е 37 %. Това означава, че за да бъде гарантирано достигането на 3-процентовата граница в ЕС-27 е необходимо освен страните, които отделят най-много средства за научни изследвания – Германия и особено Франция, с относителен дял 2,3 % от БВП, и Великобритания – 1,8 %, така и всички 17 страни (63 %), които отделят под 2 % от БВП за развитие на науката, трябва да положат усилия за увеличаване на разходите си за научни изследвания.

От фиг. 2.2 става ясно, че към 2011 г. повечето страни от ЕС-27 са все още твърде далеч от поставените цели. Това се отнася както до Франция, Белгия и Холандия, които преследват 3 % граница, така и Италия, Полша, Гърция, Румъния и България, при които също изоставането от набелязаните цели е значително.

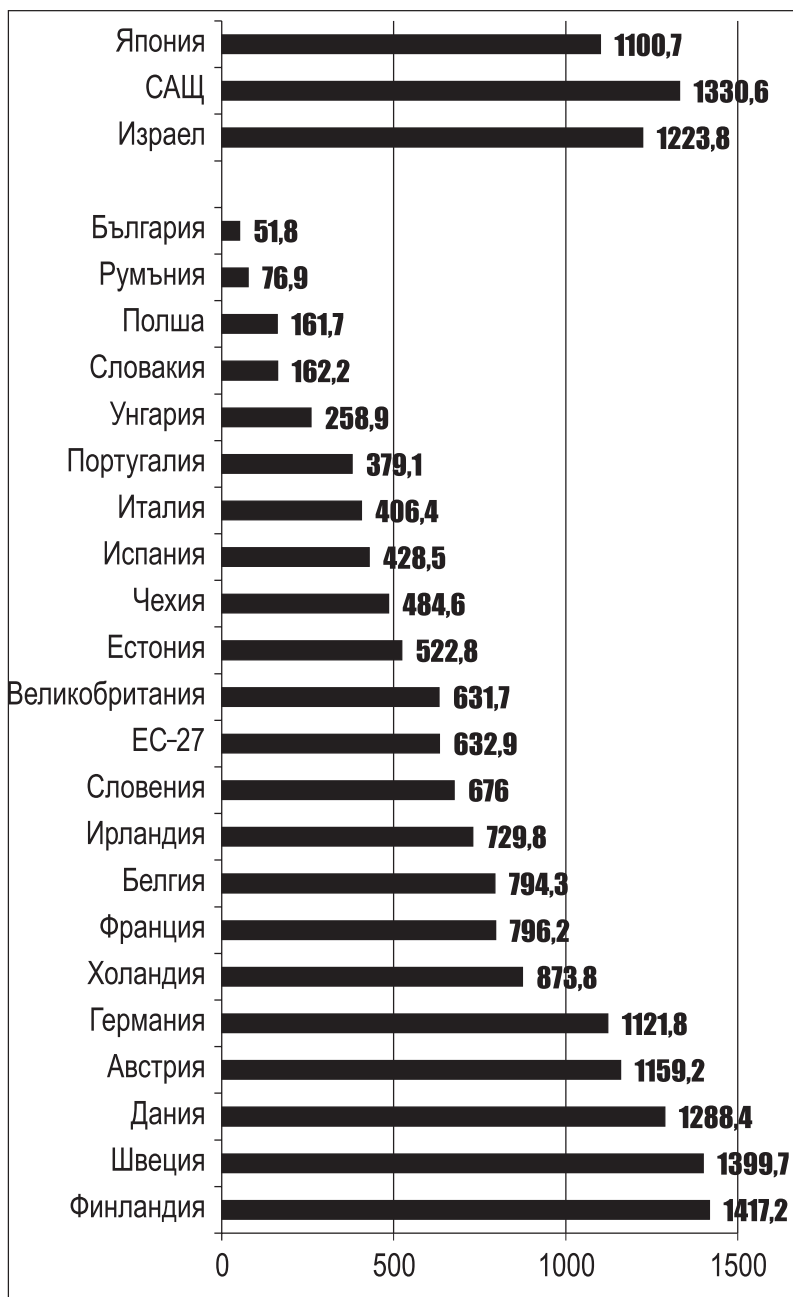
При сравнителния анализ на разходите за научни изследвания на глава от населението, които се правят в страните от ЕС-27 и във водещи в това отношение страни като САЩ, Япония и Израел става ясно, че финансирането на науката в Европейския съюз изостава значително. То е над 2 пъти по-ниско отколкото в САЩ. От европейските страни единствено Финландия и Швеция са с по-високи показатели от САЩ, съответно с 1417,2 PPP\$ и 1399,7 PPP\$ на глава от населението. Дания, Австрия и Германия са също с високи показатели, но всички останали 22 страни от Евросъюза са с твърде ниски показатели в диапазона от 51,8 PPP\$ (България) и 873,8 PPP\$ (Холандия) (фиг. 2.3).

В противоречие с новата политика в ЕС по отношение на науката и научните изследвания, България е сред страните, които за последните 10 – 15 години не успяха да увеличат относителните си дялове на разходите за научни изследвания от БВП. В почти всички страни от ЕС се наблюдава отчетлива тенденция към увеличаване на средствата за наука. У нас липсата на тенденция към нарастването им продължава, което е твърде обезпокоително. Ако през 1988 г. за наука бяха разходвани 2,5 % от БВП, то след 1996 г. тези средства не превишават скромните 0,5 – 0,6 %. През 2001 г. се стигна и до най-ниското равнище от 0,47 % от БВП, което за сетен път идва да покаже отношението на държавата към науката и научните изследвания. През 2012 г. относителният дял от БВП за научни изследвания в България (0,64 %) е 4 пъти по-нисък от този през 1988 – 1990 г. и 3,2 пъти по-малко от средната стойност в ЕС-27. Поради това, финансовото състояние на науката в България става още по-тревожно и отдалечаването от европейските стандарти е повече от очевидно (фиг. 2.4).



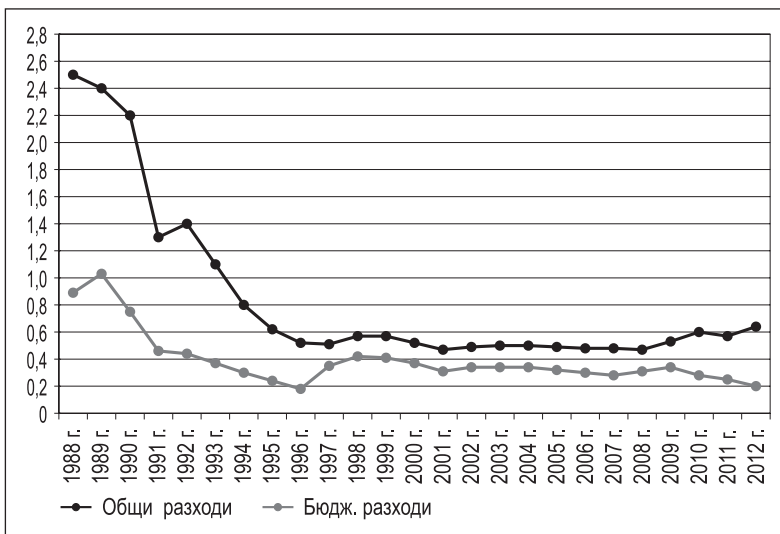
Фиг. 2.2. Цел 2020 г. и постигнато 2011 г. (% от БВП)

Източник: Eurostat, Science, technology and innovation in Europe, 2013; НСИ.



Фиг. 2.3. Разходи за наука на глава от населението (PPP\$), 2011 г.

Източник: Eurostat, Science, technology and innovation in Europe, 2013; НСИ.



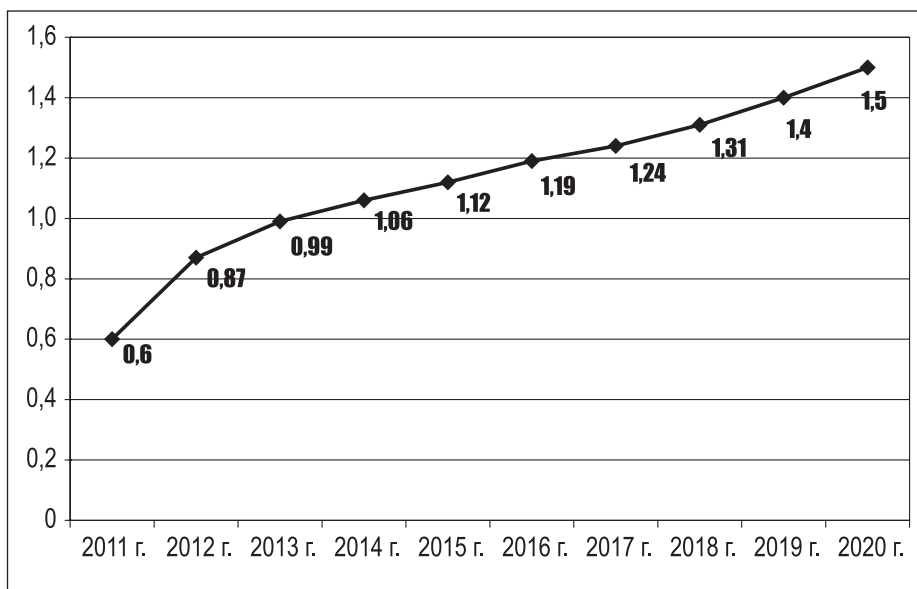
Фиг. 2.4. Разходи за наука в България (% от БВП)

Източник: НСИ.

През 2011 г. в България беше приета Национална стратегия за развитие на научните изследвания 2020. В изпълнение на стратегия „Европа 2020“ беше приета и Националната програма за реформи 2011 – 2015 г. В нея националната цел № 2 беше формулирана по следния начин: „Инвестиции в НИРД в размер на 1,5 % от БВП“. В Програмата страната ни е определена и като „умерен иноватор“ и като една от най-бързо догонващите държави-членки в иновационната дейност.

Според нас посоченото в Националната стратегия увеличаване на средствата за научни изследвания до 1,5 % от БВП е недостатъчно, защото при така заложените цели и задачи за развитието на научните изследвания в ЕС през 2020 г. България отново ще се окаже твърде далеч от средните показатели за ЕС-27. Още в първите три години от изпълнението на Националната програма за реформи се отбелязва неизпълнение на поставената цел. Средствата за научни изследвания през 2013 г. трябваше да достигнат 0,99 % от БВП, а това не беше постигнато (фиг. 2.5).

Според Националната стратегия една от причините за неблагоприятния финансов профил на страната по отношение разходите за НИРД е, че България не разполага със стратегическа визия и стабилна финансова политика за развитието на науката. Това означава, че в страната няма ясно дефинирани научни приоритети и ангажименти за годишен ръст на публичните средства за наука, поради което сме в позицията на силно „изоставаща“ държава от средните нива



Фиг. 2.5. Нарастване на НИРД според Националната програма за реформи, 2011 – 2015 г. (%)

Източник: Национална програма за реформи, 2011 – 2015 г.

за ЕС, с постоянен процент до 2009 г. от 0,48 от БВП и намаляващ тренд за тригодишната бюджетна прогноза – до 0,3 % от БВП.

Доколко науката в дадена страна би могла да бъде фактор за развитието ѝ и да играе ролята едновременно на стимулатор и коректив при преодоляването на различни препятствия пред развитието ѝ, зависи преди всичко от нейния потенциал, от моментното ѝ състояние, зависещо в значителна степен от равнището на финансово ѝ осигуряване. Анализът на абсолютните стойности показва още по-тревожна картина. През последното десетилетие финансирането на науката достигна критични стойности. В сравнение с 1987 г., когато е достигнато най-високо равнище на финансиране на науката в България – 654 млн.щ. долара, десет години по-късно през 1997 г. то е над 12 пъти по-ниско – 53 млн.щ. долара, а през 2011 г. все още над 3 пъти по-ниско.

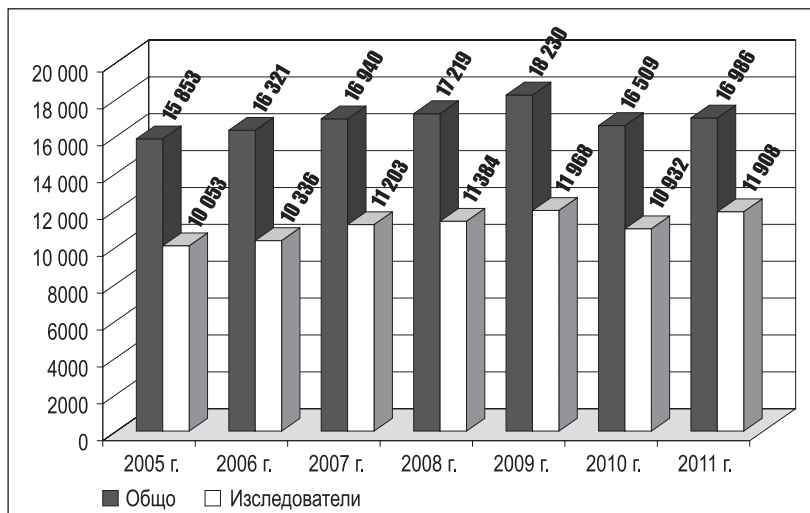
От направения анализ на развитието на научните изследвания в България и съответствието на критериите и показателите в ЕС става ясно, че страната ни изостава съществено от предписанията на ЕС. Диспропорциите по отношение на относителните дялове на средствата за развитие на науката показват, че в областта на науката и научните изследвания в Европейския съюз все още няма единство и реални резултати в провежданата

финансова стратегия и политика спрямо науката. Разликата в относителните дялове на общите разходи за научни изследвания от БВП, достигаща до над 3 %, е твърде голяма и поради това все още не бихме могли да говорим за реално прилагане на постановките, залегнали в Лисабонската стратегия по отношение на финансовото осигуряване на научните изследвания. При изпълнение на заложените цели в рамките на Европейския съюз за инвестиции в научноизследователската дейност се очакваше още през 2010 г. да бъде достигнато равнището от 2,6 % от БВП за научни изследвания. Това не беше постигнато и разходите за научни изследвания в ЕС-27 са все още в рамките на 2 – 2,1 % от БВП.

1.2. Заетост в науката

През 2011 г. заетите с НИРД в ЕС-27 са 2,6 млн. (ЕПЗ – еквивалент на пълна заетост) като над 1,4 млн. (54 %) от тях работят в бизнес сектора. В повечето страни от ЕС-27 той е с най-голям относителен дял на заетите с НИРД. У нас от общия брой заети – 16 986 (ЕПЗ), най-голям е броят им в държавния сектор – 9238 (54,4 %), докато в бизнес сектора са едва 2439 (14,4 %).

За периода 2005 – 2011 г. броят на заетите с НИРД (ЕПЗ) в ЕС-27 нараства средногодишно с 2,9 %. В Португалия, Чехия, Словения и Унгария то е съответно – 12,8; 11,3; 9,2; и 6,5 %. В страни като Румъния, Финландия Швеция и Латвия е отчетено намаляване на заетите с НИРД. За същия период в България има повишаване на заетостта в научноизследователския сектор от 15 853 на



Фиг. 2.6. Заети лица с НИРД в България (ЕПЗ) – брой
Източник: НСИ.

16 986 заети лица (ЕПЗ). Средногодишното нарастване е 1,4 %, което е два пъти по-ниско от средното за ЕС-27 (фиг. 2.6).

Подобна е картината и от гледна точка на заетите *изследователи* в науката. В ЕС-27 през 2010 г. те са 1,56 млн. Това представлява 1,04 % от работната сила. С висок относителен дял на изследователите спрямо работната сила се откроява Люксембург – над 2,0 %, Швеция и Дания с над 1,5 %. Заетите с наука в тези страни се увеличават с изпреварващи темпове през последните 10 – 15 години. Това позволява персоналът зает с наука да заема значително по-висок относителен дял и спрямо общия брой на заетите. В Румъния, Кипър, Полша, Латвия и България изследователите представляват по-малко от 0,5 % от работната сила.

Разпределението на изследователите по институционални сектори в Европейския съюз е твърде различно. В Швеция заетите в бизнес сектора са 62 % от общия им брой. В държавния сектор са заети едва 4 %, а 34 % са в сектора висше образование. На другия полюс са Словакия и България със съответно 13 % и 14 % изследователи, заети в бизнес сектора. България е лидер в ЕС-27 по отношение на заетостта на изследователите в държавния сектор – 53 % през 2010 г. и 54 % през 2011 г. За сравнение следващият най-висок относителен дял на заетите изследователи в държавния сектор е Румъния с 28 % (табл. 2.1).

Съществуващите значителни различия между страните от ЕС-27 както при финасирането на научните изследвания, така и при заетостта в сферата на научноизследователската дейност представляват сериозни препятствия пред реализирането на новата визия за Европейското изследователско пространство. Създаването на адекватен поток от компетентни изследователи изисква изграждане на единен пазар на труда, при който да бъдат премахнати съществуващите финансови и административни пречки пред мобилността на изследователите както вътре в страните от ЕС, така и между тях. Усилията в тази насока трябва да бъдат насочени към провеждане на единна политика, насочена към хармонизация на критериите и показателите с цел създаване на подходящи финансови и нормативни условия, които да гарантират успешното провеждане на научните изследвания и осигурят възможности за кариерно развитие на учените в рамките на ЕС.

Таблица 2.1

Изследователи в ЕС-27 по сектори (ЕПЗ), 2010 г.

	Общ брой	Бизнес сектор		Държавен сектор		Висше образование	
	(1000 ЕПЗ)	(1000 ЕПЗ)	(%)	(1000 ЕПЗ)	(%)	(1000 ЕПЗ)	(%)
ЕС-27	1564,8	708,3	45	198,6	13	640,3	41
Белгия	38,2	17,6	46	3,0	8	17,3	45
България	10,9	1,5	14	5,8	53	3,6	33
Чехия	29,2	12,7	43	6,2	21	10,1	35
Дания	35,3	21,5	61	1,1	3	12,5	35
Германия	327,5	187,0	57	50,9	16	89,6	27
Естония	4,1	1,3	31	0,5	13	2,2	54
Ирландия	14,4	7,9	55	0,4	3	6,1	42
Гърция (2)	21,0	6,3	30	2,2	10	12,4	59
Испания	134,7	45,4	34	24,4	18	64,6	48
Франция (3)	234,2	133,5	57	28,7	12	68,7	29
Италия	105,8	41,7	39	16,7	16	43,5	41
Кипър	0,9	0,2	21	0,1	11	0,5	59
Латвия	3,8	0,6	16	0,6	15	2,6	69
Литва	8,4	1,2	15	1,5	18	5,7	68
Люксембург	2,5	1,4	54	0,7	26	0,5	20
Унгария	21,3	10,3	48	5,0	24	6,0	28
Малта	0,6	0,3	57	0,0	5	0,2	38
Холандия	52,1	24,9	48	7,0	13	20,2	39
Австрия	35,9	22,4	62	1,6	4	11,7	32
Полша	64,5	11,7	18	13,6	21	39,2	61
Португалия	45,9	10,4	23	2,5	6	28,8	63
Румъния	19,8	5,9	30	5,6	28	8,2	42
Словения	7,7	3,4	44	2,0	26	2,3	29
Словакия	15,2	1,9	13	3,0	20	10,2	67
Финландия	41,4	22,9	55	4,6	11	13,5	33
Швеция	49,3	30,4	62	1,9	4	17,0	34
Великобритания	235,4	80,6	34	8,1	3	142,7	61

Източник: Евростат.

(2) – 2007 г.

(3) – 2009 г.

2. Общо състояние на науката в България в началото на XXI век

През 2007 – 2008 г. в рамките на научноизследователски проект на тема: „Образованието и науката в България в контекста на присъединяването към Европейския съюз“ по договор с Фонд „Научни изследвания“, колектив от ИИИ при БАН проведе анкетно проучване, чиято цел беше да се оцени състоянието на средното и висшето образование и науката в България и да се очертаят насоките за бъдещото им развитие в контекста на членството на страната в ЕС. В частта, отнасяща се до състоянието на науката в България, бяха анкетирани 321 учени. От тях: 127 учени – от 11 висши училища и 194 учени – от 12 института на БАН.⁴

През 2012 – 2013 г. в изпълнение на научноизследователски проект „Висшето образование и науката в България в началото на XXI век“⁵ на ИИИ при БАН беше проведено анкетно проучване за състоянието на висшето образование и науката у нас. Необходимостта от подобно изследване произтичаше от настъпилите промени през последните години. Развитието на висшето образование и науката в България в условията на евроинтеграция и изграждането на икономика на знанието бяха съпроводени от редица трудности. Те се подсилваха и задълбочаваха от значителните социално-икономически проблеми в страната, чието отражение се чувства във всички сфери на обществото. При съществуващия икономически климат определянето на състоянието и предприемането на мерки за развитието на висшето образование и науката са от особено значение. За изграждането на икономика на знанието е необходимо създаване на подходящи условия за развитието на тези две сфери, тъй като успешното включване на висшето образование и науката в България в Европейското и световното образователно и научноизследователско пространство е от съществено значение за бъдещето на България. През последните години в ЕС бяха приети редица решения, които засягат бъдещето на образователното и научноизследователското пространство в Съюза. В отговор на това стъпките, които страната ни направи в посока развитието на висшето образование и науката до голяма степен ще предопределят и мястото и ролята, които ще заеме страната ни в ЕС.

В анкетата за състоянието и перспективите пред науката (2012 – 2013) взеха участие учени от 29 институции в страната. От тях 15 са в сферата на висшето образование и 14 в системата на БАН. Общият брой анкетирани учени е 348. От тях 185 са от висшите училища и 163 от БАН.

⁴ Матев, М., И. Зарева. Образованието и науката в България (през погледа на учители, преподаватели, студенти и изследователи). София, АИ „Проф. Марин Дринов“, 2010.

⁵ Научноизследователски проект „Висшето образование и науката в България в началото на XXI век“. Авторски колектив: доц. д-р Матю Матев – ръководител, доц. д-р Ирена Зарева, доц. д-р Алла Кирова.

Таблица 2.2

Институции и учени, участвали в анкетните проучвания за състоянието на науката в България (2007 – 2008 и 2012 – 2013 г.), брой

Година	Брой институции във ВО	Учени от системата на ВО	Брой институции в БАН	Учени от системата на БАН
2007 – 2008	11	127	12	194
2012 – 2013	15	185	14	163

В изследването от 2012 – 2013 г. почти половината от анкетираните учени са доценти (46,4 %). Главните асистенти представляват 25,9 % от общия брой анкетирани, професорите – 17,7 %, а асистентите – 11,0 %. Най-голям е броят на докторите – 82 %, докторите на науките са 9,5 %, а без научна степен са 8,5 %. Участието на мъжете и жените в проучването е балансирано. Мъжете са 53,2 %, а жените – 46,8 %.

Таблица 2.3

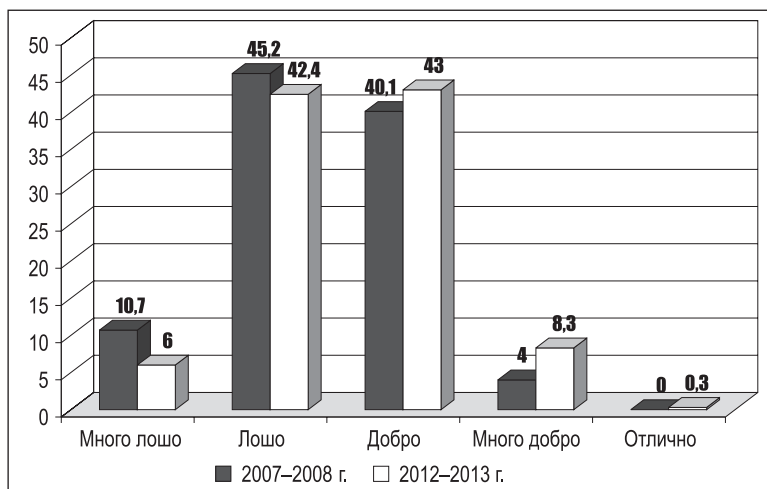
Участие на учените в анкетното проучване 2012 – 2013 г. според възрастта

Възрастови групи	Относителен дял (%)
Под 30 години	4,3
30 – 39 години	20,3
40 – 49 години	18,8
50 – 59 години	31,9
60 – 65 години	16,2
Над 65 години	8,4

От табл. 2.3 се вижда, че най-голямо е участието на учените във възрастовата група от 50 до 59 години – 31,9 %. Това до голяма степен съответства и на възрастовата структура на учените в България. Прави впечатление niskият относителен дял на учени под 30 години. Това също е отражение на възрастовата структура на учените и същевременно е сигнал за липсата на приемственост между поколенията в науката. По-голямата част (69,3 %) от учените са семейни, като с 1 дете са 47,9 %, с 2 деца – 47,1 % и с три деца – 3,4 %.

Целта и при двете анкетни проучвания е изследване на следните основни проблеми на науката в България:

- Общо състояние на науката в България, в т.ч. и от гледна точка на финансовото ѝ осигуряване.
- Обем и структура на разходите за научни изследвания.
- Стимули за бизнеса.
- Статуса на учения.
- Ограничения в достъпа до научна работа.



Фиг. 2.7. Оценка на общото състояние на науката в България (%)

- Нормативната уредба в науката.
- Институционалната структура на науката.
- Съответствие между образователната подготовка на студентите и кариерата на учения.

При оценката на *общото състояние⁶ на науката в България* 10,7 % от анкетиранияте учени в научни институти и преподаватели във висши училища през 2007 – 2008 г. са на мнение, че то е много лошо. Най-голям е броят на учените, които смятат, че то е лошо – 45,2 %. Тези, които са доволни от тогавашното състояние на науката и поддържат тезата, че общото състояние е добро са 40,1 % и само 4,0 % го оценяват като много добро.

Анкетното проучване, проведено през 2012 – 2013 г., показва, че тенденцията е към известно подобряване на общото състояние на науката. Общата оценка за добро, много добро и отлично състояние на науката в първото проучване е 44,1 %, докато през второто тя е вече 51,6 % (фиг. 2.7).

2.1. Финансова осигуреност

Изключително лошото финансово осигуряване на науката и научните изследвания в България несъмнено е дало отражение и върху отговорите на анкетиранияте. В анкетното проучване през 2007 – 2008 г. почти половината от тях смятат, че то е много лошо – 48,9 %. Също висок е относителният дял и на тези, които го оценяват като лошо – 45,7 %, и само 5,4 % са на мнение, че фи-

⁶ Има се предвид: финансово осигуряване, нормативна база, институционална структура, научноизследователска инфраструктура, социален статус на учения и др.

Таблица 2.4

Оценка на финансовото осигуряване на науката в България

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Много лошо	48,9	38,9
Лошо	45,7	46,9
Добро	5,4	13,3
Много добро	0,0	0,9
Отлично	0,0	0,0

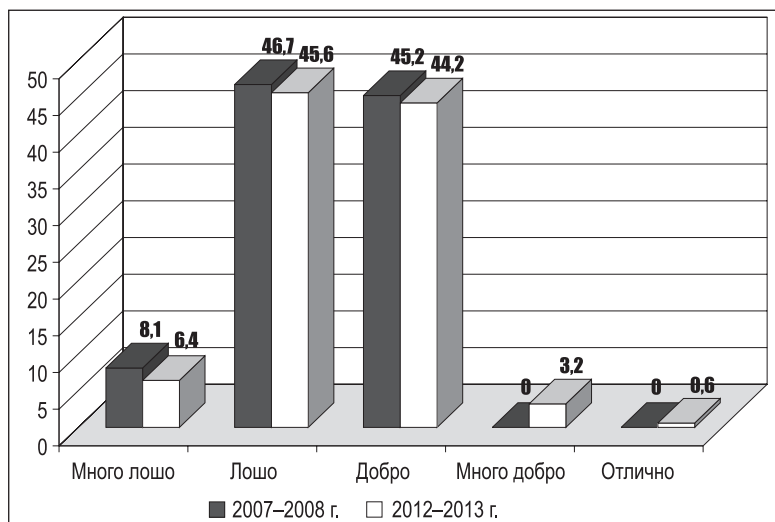
нансовото осигуряване е добро. Учените и преподавателите със становище, че финансирането е лошо и много лошо, са почти 95 %.

Резултатите от второто анкетно проучване показват известно повишаване на оценките, отнасящи се до финансовата осигуреност на науката. Докато общата оценка за добро финансиране в първото проучване е едва 5,4 %, през второто тя е 13,3 %, като има и няколко оценки за много добро – 0,9 %. Но все още преобладаващата оценка е, че финансовата осигуреност на науката в България в началото на XXI век е много лошо и лошо – общо 85,8 % (табл. 2.4).

2.2. Нормативна уредба

Състоянието на нормативната уредба в анкетното проучване 2007 – 2008 г. е оценено като много лошо от 8,1 % от учените. Заедно с тези, които смятат, че то е лошо (46,7 %) те съставляват мнозинството от анкетираните – 54,8 %. Немалка част от тях обаче са на мнение, че състоянието на нормативната уредба е добро и отговаря на европейските стандарти – 45,2 %. Този паритет в оценките е може би една от причините за забавеното приемане на редица нормативни актове, имащи отношение към науката и научните изследвания, тъй като немалка част от научната общност са убедени, че няма нужда от нова нормативна уредба. Те по-скоро са за запазване на съществуващата и са склонни само на някои изменения, които няма да доведат до радикални промени.

Изследването, проведено през 2012 – 2013 г., показва, че становището на учените за състоянието на нормативната уредба в науката остава непроменено с много малки изключения. Те са свързани с мненията на 3,8 % от анкетираните, които смятат, че нещата са се променили и вече нормативната уредба може да бъде оценена като много добра и дори отлична. Очакванията, че след приемането на някои нови нормативни документи в областта на науката ще доведе до съществена промяна в становището на учените, не се потвърдиха. Те продължават да смятат, че нормативната уредба не отговаря на европейските критерии и стандарти. Преобладаващата част от анкетираните (52 %) оценяват съществуващата нормативна уредба все още като много лоша и лоша.



Фиг. 2.8. Оценка на състоянието на нормативната уредба (%)

Явно, дори приемането на нови нормативни актове в сферата на науката не са повлияли достатъчно и оценката на учените за нормативната уредба остава отрицателна.

2.3. Материално-техническата база

Оценката на учените за състоянието на материално-техническата база (библиотеки, лаборатории и др.) на науката в проучването от 2007 – 2008 г. е, че тя не е в добро състояние. Само 27,1 % смятат, че то е добро, 3,1 % – много добро и 0,3 % – отлично и отговаря на стандартите за провеждане на научни изследвания на високо равнище. Резултатите от проучването от 2012 – 2013 г. показват значително повишаване на оценките за добро, много добро и отлично състояние на МТБ на науката – общо 47,3 %. Възможно е подобреното състоя-

Таблица 2.5

Оценка на състоянието на материално-техническата база

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Много лошо	19,2	10,6
Лошо	50,3	42,1
Добро	27,1	37,7
Много добро	3,1	7,3
Отлично	0,3	2,3

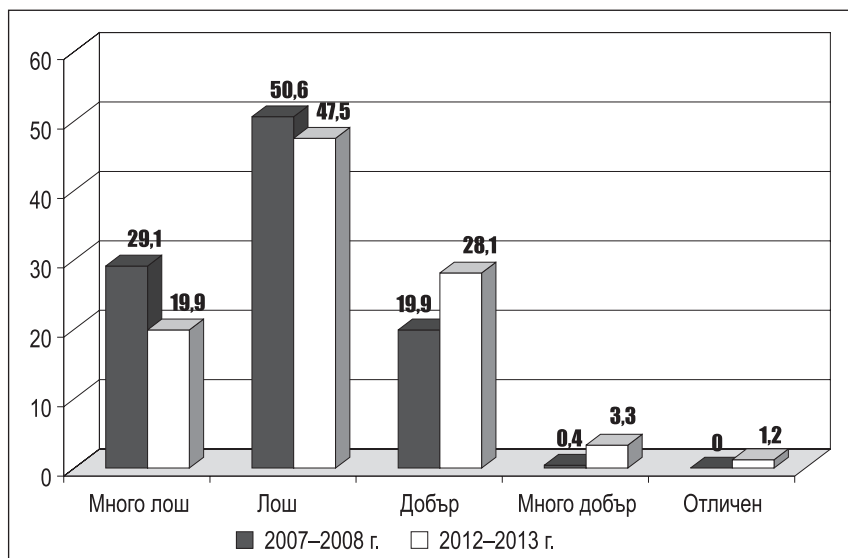
ние на материално-техническата база да е следствие от подобреното финансиране на научните изследвания от научноизследователски проекти по програми на Европейския съюз, тъй като значителна част от финансовите средства, получени по спечелените конкурси, са предназначени именно за подобряване на инфраструктурата на науката.

2.4. Социален статус на учените

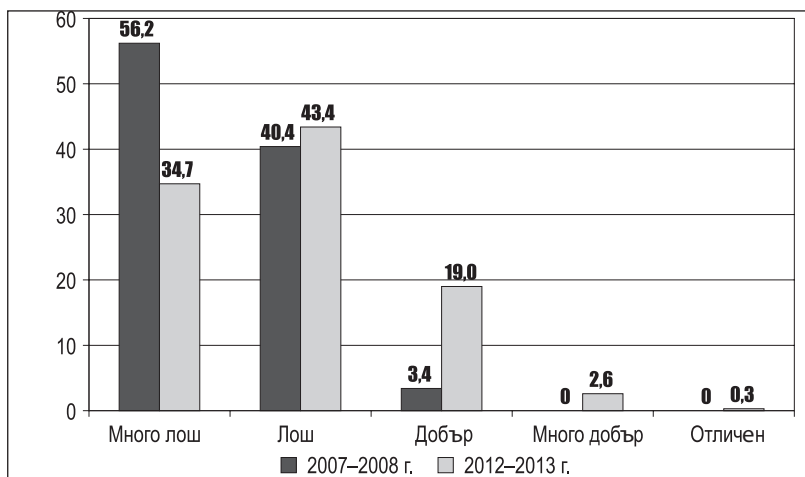
Мнозинството от анкетираните в проучването през 2007 – 2008 г. изразяват категорично становището, че социалният статус на учения в България е най-вече лош и много лош – общо 79,7 %. Тези, които смятат, че той е добър са 19,9 и само 0,4 % го определят като много добър.

Резултатите от второто изследване показват известно подобряване на социалния статус на учените, но все пак над 67,4 % от анкетираните продължават да смятат, че социалният им статус е много лош и лош (фиг. 2.9).

Изследването за социалния статус на учените *от гледна точка на заплащането* през 2012 – 2013 г., в сравнение с проучването от 2007 – 2008 г., също отбелязва тенденция към повишаване на оценките. Докато през 2007 – 2008 г. 96,6 % от учените са отговорили, че той е много лош и лош, то през следващото изследване оценките за много лош и лош социален статус намаляват на 78,1 %, като най-значимо е увеличението на оценките, определящи социалния статус като добър – от 3,4 % на 19,0 % (фиг. 2.10).



Фиг. 2.9. Оценка на социалния статус на учения (%)

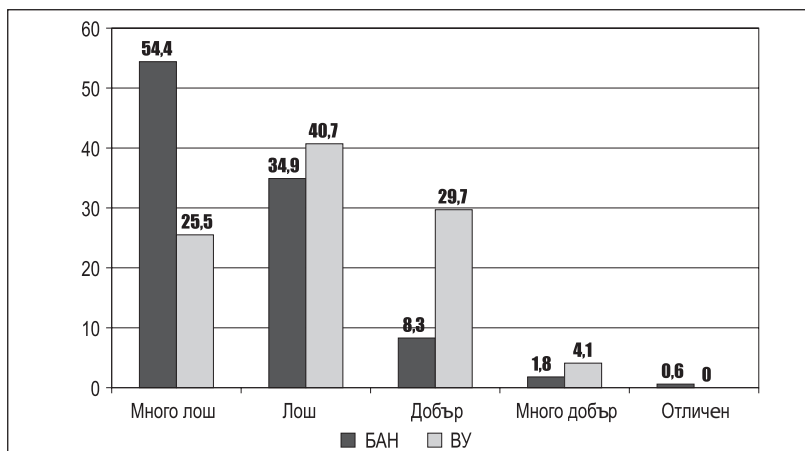


Фиг. 2.10. Оценка на социалния статус на учените в зависимост от заплащането

Характерна специфика на проучването от 2012 – 2013 г. е разликата в отговорите на учените от БАН и от ВУ по отношение социалния статус в зависимост от заплащането:

1. В БАН над 77 % от учените отговарят, че той е много лош и лош.
2. Във ВУ така смятат 61 % от анкетираните.
3. Особено голяма е разликата при оценката за много лошото заплащане – 34,4 % при учените от БАН срещу 11,5 % при учените от ВУ.
4. Също голяма е разликата при оценката на доброто заплащане 19,2 % – БАН и 35,9 % – ВУ.

Макар че и в двете институции заплащането е оценено като твърде незадоволително, тези резултати потвърждават становището, че учените във ВУ оценяват социалния си статус в зависимост от заплащането като по-добър от този на колегите си в БАН.



Фиг. 2.11. Оценка на социалния статус на учения в БАН и ВУ (%)

В зависимост от *престижността на професията*, отговорите на учените от проучването от 2007 – 2008 г. са, че статусът на учения е по-скоро много лош и лош (53,1 %). Добър, много добър и отличен го определят 46,9 % от анкетираните.

В проучването от 2012 – 2013 г. оценките на учените са в посока подобряване на статуса на учения от гледна точка на престижността на професията. Вече 55,7 % са на мнение, че той е по-скоро добър, много добър и отличен.

Таблица 2.6

Оценка на социалния статус на учените в зависимост от престижността на професията

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Много лош	13,8	10,5
Лош	39,3	33,8
Добър	37,8	45,8
Много добър	8,8	6,7
Отличен	0,3	3,2

Резултатите от изследването от 2007 – 2008 г. за социалния статус на учения в зависимост от *оценката на обществото* показват минимален превес на оценките за лош и много лош статус – общо 52,2 % в сравнение с оценките за добър, много добър и отличен статус – общо 47,8 %.

Според следващото проучване от 2012 – 2013 г. оценките за много лош и лош социален статус са се намалили на 43,4 %, а оценките за добър, много добър и отличен социален статус са се увеличили на 56,6 %. Учените споделят мнението, че през последните няколко години обществото е по-скоро позитивно настроено към учените и това се е отразило на оценките.

Таблица 2.7

Оценка на социалния статус на учените в зависимост от оценката на обществото

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Много лош	5,3	8,8
Лош	46,9	34,6
Добър	42,1	45,7
Много добър	5,1	9,4
Отличен	0,6	1,5

Оценката на статуса на учения в зависимост от *възможността за професионално и интелектуално развитие на личността* заслужава специално внимание. В табл. 2.8 е показано, че преобладаващата част от учените (65,8 %) от първото проучване, са на мнение, че възможността за професионално и ин-

Таблица 2.8

Оценка на социалния статус на учените в зависимост от възможността за професионално и интелектуално развитие на индивида

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Много лош	3,8	6,7
Лош	30,4	24,8
Добър	46,8	48,4
Много добър	17,1	14,5
Отличен	1,9	5,6

интелектуално развитие на личността е онова, което според тях определя техния социален статус като добър, много добър и отличен. Тук преобладаващи са отговорите, които определят социалния статус като добър (46,8 %), много добър (17,1 %) и отличен (1,9 %), докато тези, които го определят като лош са 30,4 % и много лош – 3,8 %.

В проучването от 2012 – 2013 г. оценките за добър, много добър и отличен нарастват на 68,5 %, а за много лош и лош намаляват на 31,5 %. Това може би е и основният мотивиращ фактор, който формира желанието за работа в сферата на науката, и привлекателността на професията на учен. Перспективите, които предлага научната работа за професионално и интелектуално развитие на личността, се предпочитат пред друг избор като например работа с по-високо заплащане, но не осигуряваща подобна възможност.

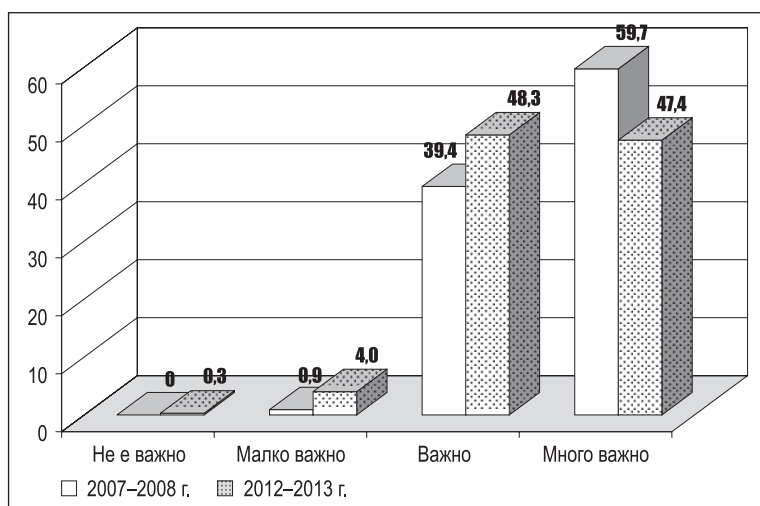
Съществуват редица нерешени проблеми, свързани с финансовото осигуряване на научните изследвания, нормативната уредба, материално-техническата база и социалния статус на учените. Ако при сравняване на оценките между двете анкетни проучвания по отношение на нормативната уредба и материално-техническата база на науката се забелязва известно позитивно развитие, то оценките, свързани с финансирането на науката и социалния статус на учените, показват, че нещата при тях се влошават.

Показателни в това отношение са отговорите, свързани със социалния статус на учените. Те недвусмислено показват, че учените не са доволни от социалния си статус и най-вече от заплащането. Открояват се отговорите, че статусът е много лош и лош. Макар че относителният дял на учените, които го определят като такъв, да намалява от 96,6 % в първото на 78,1 % във второто изследване, все пак мнозинството от анкетираните споделят мнението, че социалният статус на учените в зависимост от заплащането в началото на XXI век продължава да е незадоволителен. Нерешените проблеми с финансирането на науката в България и заплащането на труда на учените оказват негативно отражение върху социалния статус на учения. Недоста-

търчното финансово осигуряване на научните изследвания рефлектира върху формирането на ниски равнища на работната заплата, което предопределя и незадоволителния социален статус на учените.

2.5. Насоки за подобряване на социалния статус на учените

Логичното следствие от оценката на социалния статус на учения е вниманието да се насочи към *подобряване на заплащането*, като се смята, че това е основният фактор, който в най-голяма степен формира статуса на учения. В проучването от 2007 – 2008 г. преобладаващата част (59,7 %) от анкетираните смятат, че това е много важно за подобряването на социалния статус на учените, 39,4 % са на мнение, че това е важно и само 0,9 % поддържат становището, че това е малко важно.



Фиг. 2.12. Оценка на повишаването на заплащането за подобряване на социалния статус на учените (%)

В изследването от 2012 – 2013 г. учените, които смятат, че увеличаването на заплащането е важно за повишаването на социалния им статус са 48,3 %, а тези, които го определят като много важно са 47,4 %. Само 4,3 % смятат, че това не е важно и малко важно, и че подобряването на заплащането няма да се отрази положително на социалния статус на учените. Но когато и в двете изследвания над 95 % от анкетираните споделят, че повишаването на заплащането в науката е много важно и важно, за да се подобри социалният статус на учения, то явно към това трябва да се насочат усилията на хората, заети с управлението на научноизследователската дейност.

Заедно с повишаването на заплащането, другият важен елемент на социалния статус на учения е *повишаване престижността на професията*. В ан-

Таблица 2.9

Оценка на повишаването на престижността на професията за подобряване на социалния статус на учения

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Не е важно	0,3	1,2
Малко важно	5,1	8,1
Важно	40,3	46,2
Много важно	54,3	44,5

кетата от 2007 – 2008 г. относителният дял на отговорилите, че това е много важно е 54,3 % и важно – 40,3 % – (общо 94,6 %). Нисък е делът на тези, които посочват, че това е малко важно – 5,1 % и само 0,3 %, че това не е важно.

В проучването от 2012 – 2013 г. картината се повтаря като общият относителен дял на тези, които смятат, че повишаването на престижността на професията на учения е важно и много важно за повишаването на социалния статус е 90,7 %.

В тази насока трябва да се работи за създаване на позитивен образ на учения и неговата професия, най-вече чрез *повишаване информираността на хората* за значимостта на науката и учения за развитието на обществото. Повишаването на информираността на хората за мястото и ролята на науката и учения за повишаването на социалния статус на учения е много важно според 52,5 %, и важно според 39,0 % от анкетираните. Само 6,9 % смятат, че това не е много важно и 1,6 %, че това не е важно.

Не по-различна е картината от изследването през 2012 – 2013 г. Отново учените са уверени, че повишаването на информираността на хората за значението на науката в съвременния свят и дейността на учените в тази насока са от съществено значение за повишаването на социалния им статус. По-добрата информираност на обществото за ролята и мястото на науката е предпоставка за формиране на позитивни настроения по отношение на науката и нейните представители при вземане на важни за обществото решения.

Таблица 2.10

Оценка на повишаването на информираността на хората за подобряване на социалния статус на учените

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Не е важно	1,6	0,3
Малко важно	6,9	8,4
Важно	39,0	40,1
Много важно	52,5	51,2

Таблица 2.11

Оценка на повишаването на мобилността на учените за подобряване на социалния им статус

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Не е важно	2,2	2,9
Малко важно	15,7	14,0
Важно	50,6	46,6
Много важно	31,4	36,4

Значителна част от анкетираните споделят, че *повишаването на мобилността на учените* също ще допринесе за подобряване на социалния им статус. Повишаването на мобилността на учените се смята за твърде важно от 31,4 % от учените и важно според 50,6 % от тях. Тези, които поддържат тезата, че това е малко важно и никак не е важно са съответно 15,7 % и 2,2 %.

Значението на мобилността за социалния статус на учените е оценено по подобен начин и в проучването от 2012 – 2013 г. Мобилността, като една от специфичните характеристики и възможности на учените да развиват своята дейност в съответствие с изискванията на Европейския съюз, създава предпоставки за повишаването на статуса на учените. Този момент е оценен като важен и много важен от 83,0 % от учените.

Анализът на отговорите сочи, че и четирите фактора (подобряване на заплащането, повишаване престижността на професията, повишаване информираността на хората и повишаването мобилността на учените) са от изключително значение за повишаване на социалния статус на учения. Оценките важно и много важно относно повишаването на статуса на учените при изследването от 2007 – 2008 г. е в диапазона от 82,0 % – за мобилността на учените, до 99,1 % за заплащането. Подобни са резултатите и от проучването, проведено през 2012 – 2013 г., когато повишаването на мобилността на учените се оценява като важно и много важно от 83,0 % от анкетираните лица, а повишаването на заплащането се оценява като важно и много важно от 95,7 % от учените. Това показва, че учените определят повишаването на заплащането като фактор с особено значение за подобряване на социалния им статус.

В своите свободни отговори на въпроса – как може да се подобри социалният статус на учения, анкетираните предлагат различни решения, които по своето съдържание и насоченост са твърде разнообразни, но всички те имат една цел – подобряване на социално-икономическото положение на учените в България.

Как може да се подобри социалният статус на учените?⁷

- Чрез адекватно оценяване на ролята на науката за развитието и прогреса на обществото.
- Чрез международна интеграция и осмисляне на научните изследвания.
- Чрез контакти с други учени в същата област от ЕС и другите развити страни.
- Чрез създаване на условия за конкурентоспособност.
- Чрез интереса на бизнеса – учените трябва да създават общественно-пазарно търсени продукти.
- Чрез по-тясно свързване на науката и образованието с бизнеса.
- Чрез практическо приложение на научните изследвания.
- Въз основа на оценката на обществото.
- Като се въведе по-голяма конкуренция в университетите (за учени и студенти).
- Чрез участието в европейски проекти.
- Чрез повишаване на критериите (институционални и популярни).
- Чрез анкетиране.
- Чрез повече участие на държавата в БАН.
- При създаване на възможност за допълнителна квалификация.
- Чрез по-голяма информационна база и достъп до данни.
- Чрез създаване на условия и респект към науката и учените.
- Чрез многообхватна промяна в обществото. Тя включва свобода на медиите от корпоративни интереси и „научни“ догми в икономиката, антропологията, обществознанието.
- Чрез повишаване квалификацията на учените.
- Чрез подобряване на материалната и информационната база.
- Чрез активността на самите учени и техните институти. Чрез повишаване на съвременните изисквания за съвременна наука.
- Чрез подобряване на материална обезпеченост.
- Чрез разясняване ролята на науката за развитието на обществото.
- Чрез връзка с университетите.
- Развитието на науката и образованието да се определи като основен държавен приоритет.
- Чрез включване в регистъра на държавните служители със съответни рангове.
- Чрез повишаване интелекта на управляващите държавата – подбор.
- Чрез насищане със съвременна апаратура и необходимите материали за изследвания.
- Където е възможно – организиране на срещи с бизнеса.

⁷ Пълен, нередактиран списък на отговорите на свободни въпроси в анкетното проучване, проведено през 2012 – 2013 г.

- Чрез преминаване към икономика, базирана на знанието.
- Чрез повече усилия за повишаване на квалификацията. Подбор на кадрите.
- Нормативна база и критерии за оценка.
- Чрез повече публичност.
- Чрез стратегия за насърчаване на заниманията с научна дейност на ниво средно образование.
- Чрез участие при съставяне на национални концепции.
- Чрез социални придобивки и облекчения.
- Чрез включване на учени при вземане на важни управленски решения в държавата и бизнеса.
- Чрез по-силна ориентация на научните изследвания към потребностите на обществото.
- Чрез участие в ръководни и консултативни органи.
- Чрез намаляване на бюрокрацията при финансиране на н. изследвания, „развързване ръцете на учените“.

3. Финансово осигуряване на науката в България⁸

3.1. Източници на финансиране

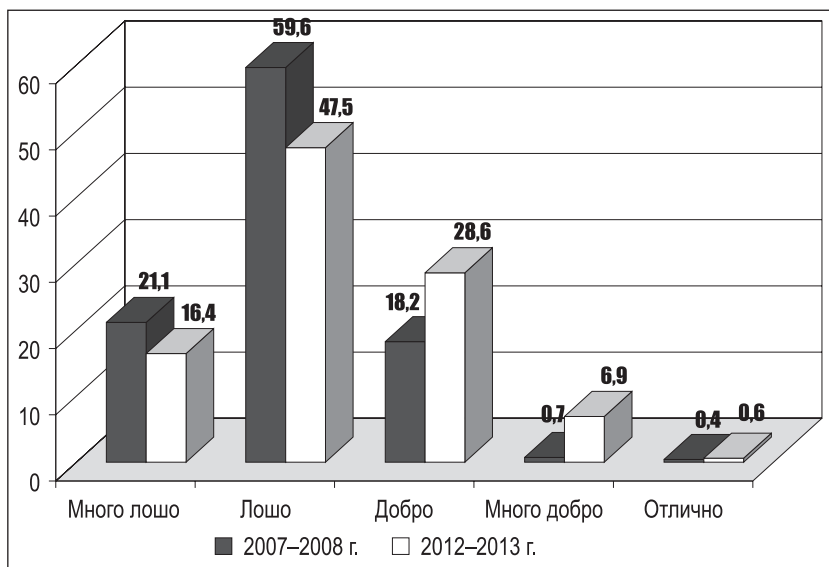
При оценката на състоянието на науката и научните изследвания от гледна точка на финансовото осигуряване, мнението на анкетираните през 2007 – 2008 г. е категорично: 21,1 % характеризират финансовото състояние на институцията, в която работят като много лошо и 59,6 % – като лошо. Или общо 80,7 % са на мнение, че финансирането на научните организации не е на нужното равнище и се нуждае от коренна промяна.

В изследване, проведено през 2012 – 2013 г., се забелязва тенденция към подобряване на финансовото осигуряване на науката. Оценка за много лошо и лошо финансиране в сравнение с предходното проучване са намалели на 63,9 %. Финансирането е оценено като добро от 28,6 % от анкетираните.

От гледна точка на **източниците на финансиране**, отговорите отново са категорични, че *финансирането от бюджета* е много лошо – 43,7 % и лошо – 45,7 %. За добро го смятат 10,6 % от анкетираните през 2007 – 2008 г.

В изследването от 2012 – 2013 г. учените оценяват финансовото състояние на организациите, в които работят като подобряващо се. В сравнение с предишното проучване оценките за много лошо и лошо финансиране от бюджета

⁸ Има се предвид финансовото осигуряване на конкретната институция, в която работят анкетираните учени.



Фиг. 2.13. Оценка на финансовото осигуряване на научните изследвания в институциите, в които работят учените (%)

от общо 89,4 % са намалели на 76,9 %, като същевременно оценката за добро финансово осигуряване на научните изследвания е вече 20,7 %, в сравнение с предишните 10,6 %. Макар и малко на брой, но има и учени, които оценяват финансирането вече като много добро, дори отлично.

Въпреки наличието на резултат, показващ известно подобряване на финансирането на научните изследвания от страна на правителствени източници, то все още се оценява като предимно много лошо и лошо. Запазването на подобно статукво е сигнал към управляващите за приемане на съответни мерки, които биха довели до промяна в структурата на финансирането на научните изследвания с цел осигуряване на финансиране, което да осигури нормален научноизследователски процес.

Таблица 2.13

Оценка на финансирането на научните институции от бюджета

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Много лошо	43,7	25,5
Лошо	45,7	51,4
Добро	10,6	20,7
Много добро	0,0	2,1
Отлично	0,0	0,3

Финансирането от страна на бизнеса също е под очакванията на учениците – 31,1 % го считат за много лошо и 39,9 % – за лошо, 25,7 % – добро, 2,6 % – много добро и отлично – 0,7 %. Липсата на инвестиции в научните изследвания от страна на бизнеса, естествено, е оценено като лошо и много лошо от 71,0 % от анкетиранияте.

Във второто анкетно проучване е регистрирано повишено критично отношение към участието на бизнеса в научни изследвания. Оценка за много лошо и лошо финансиране от страна на бизнеса са се увеличили на 79,2 %, като оценката за добро финансиране е намалела на 17,0 %.

Таблица 2.14.

Оценка на финансирането на научните институции от бизнеса

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Много лошо	31,1	43,4
Лошо	39,9	35,8
Добро	25,7	17,0
Много добро	2,6	3,4
Отлично	0,7	0,4

Липсата на интерес от страна на бизнеса към инвестиране в научни изследвания в България е в пълно противоречие с наложилите се тенденции във водещи страни в научноизследователската дейност, където над 80 % от разходите за наука са от бизнеса. През 2011 г. относителният дял на бизнеса в общите разходи за научни изследвания у нас е под 17 %. Този показател е още един сигнал за необходимостта от провеждане на стратегия и политика в областта на науката, които да бъдат насочени към създаване на подходящи условия и механизми за успешно включване на бизнеса във финансирането на науката в България.

За по-голямата част от анкетиранияте през 2007 – 2008 г., финансовото осигуряване по **договори за научни изследвания** се оценява като лошо – 49,3 % и много лошо – 8,8%. Като добро го възприемат 35,2 %, много добро – 6,0 % и отлично – 0,7 %.

В изследването от 2012 – 2013 г. учените отбелязват подобряване на финансирането по договори за научни изследвания. Като добро го оценяват 45,4 %, от тях 8,0 % смятат, че то е много добро и 0,4 % – отлично. Тези оценки са свързани с подобреното финансиране по проекти от Европейския съюз. През последните няколко години финансирането по различни програми от чужбина нараства значително, като през 2011 г. достигна 188,7 млн. лв., което представлява 43,9 % от общите средства.

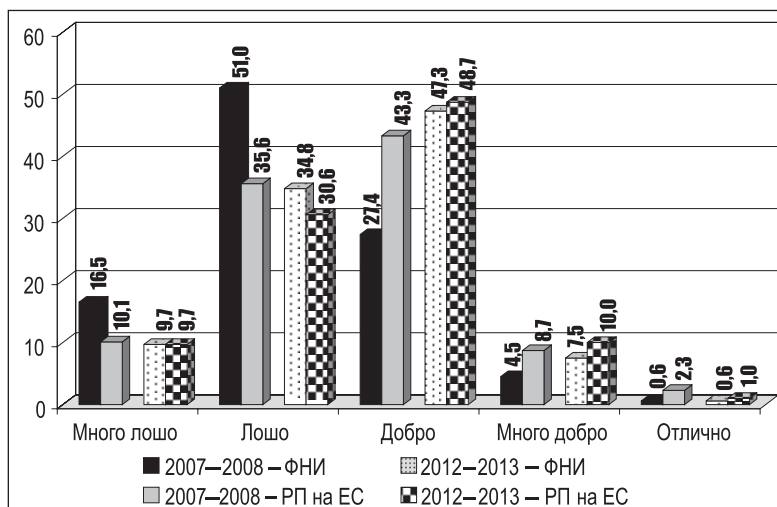
Таблица 2.15

Оценка на финансирането на научните институции по договори за научни изследвания

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Много лошо	8,8	7,2
Лошо	49,3	39,0
Добро	35,2	45,4
Много добро	6,0	8,0
Отлично	0,7	0,4

Различията настъпват, когато отговорите се диференцират по източници от Фонд „Научни изследвания“ (ФНИ) и от рамковите програми (РП) на ЕС. Показателно е, че в изследването от 2007 – 2008 г. като лошо (51,0 %) и много лошо (16,5 %) се оценява финансовото осигуряване от Фонд „Научни изследвания“, докато от рамковите програми на ЕС тези оценки са съответно 35,3 % и 11,3 %. Като добро е оценено финансирането по рамковите програми с 43,4 %, много добро 8,7 % и отлично 1,3 %, а от фонд „Научни изследвания“ като добро е финансирането според 27,4 %, много добро – 4,5 % и отлично – 0,6 %. Отговорите, получени от изследването през 2012 – 2013 г., показват промяна в мненията на анкетираните по отношение на финансирането от двата източника. На фона на общото подобряване на финансирането и по ФНИ, и по РП на ЕС отговорите отново сочат значително по-доброто финансиране, осигурено по рамковите програми на ЕС.

На фиг. 2.14 може да се проследи изменението в оценките на анкетираните по отношение на финансирането по договорите с Фонд „Научни изследвания“ и рамковите програми на Европейския съюз. Видно е, че оценките за много



Фиг. 2.14. Оценка на финансирането по договори с ФНИ и РП на ЕС (%)

лошо и лошо финансиране и по Фонд „Научни изследвания“, и по рамковите програми на Европейския съюз 2012 – 2013 г. са значително по-ниски в сравнение с оценките от 2007 – 2008 г., а оценките за добро, много добро и отлично финансиране, получени от анкетното проучване през 2012 – 2013 г., са много по-високи от тези от предишното изследване. Подобреното финансиране както от Фонд „Научни изследвания“, така и от РП на ЕС през последните години се е отразило положително върху финансовото състояние на научните изследвания и това е оценено от анкетиранияте учени.

Анализът на отговорите за финансирането по фондове и програми показва, че финансовото осигуряване на научните изследвания от Фонд „Научни изследвания“ е под очакванията и поради това 67,5 % от анкетиранияте през 2007 – 2008 г. смятат, че то е лошо и много лошо. Висок (45,7 %) е дялът на учените от проучването през 2012 – 2013 г., които споделят становището, че финансирането по Фонда е незадоволително. За сметка на това, голям е относителният дял на учените, които са на мнение, че финансирането, получено от рамковите програми на ЕС, е довело до добро, много добро и отлично финансово осигуряване на техните научни институции.

3.2. Стимули за бизнеса за инвестиране в научни изследвания

На въпроса как може да се стимулира бизнесът да влага повече средства в науката и научните изследвания, учените са категорични, че това може да се осъществи *чрез подходящи облекчения и стимули за бизнеса в съществуващата нормативна уредба*. В израз на съгласие с това през 2007 – 2008 г. с „да“ са отговорили 92,4 %. Високият относителен дял на учените, които смятат, че чрез подходящи облекчения и стимули за бизнеса в съществуващата нормативна уредба могат да се създадат необходимите икономически условия и механизми за включването на бизнеса във финансирането на научните изследвания, се запазва и през 2012 – 2013 г. – 88 % от анкетиранияте.

Още по-висок е дялът на анкетиранияте, които смятат, че е необходимо *изграждане на нова нормативна уредба, пораждаща икономически интереси в бизнеса за инвестиране в научни изследвания*. В проучването от 2007 – 2008 г. той е 94,3 %, а през 2012 – 2013 г. – 91,5 %. Това подсказва, че настроенията са по-скоро за изграждане на нова нормативна база, в която да бъдат заложени подходящи стимули за привличане на бизнеса да инвестира в научни изследвания.

И при двете анкетни проучвания учените са на мнение, че *чрез по-активни действия от страна на научните институции* би могло да се повиши интересът на бизнеса. Това становище споделят 82,1 % в първото и почти толкова (83,1 %) във второто изследване.

Административните намеси на държавата при решаване на въпросите по създаването на стимули за бизнеса са неприемливи според по-голямата част от анкетиранияте, докато 35,9 % от учените при анкетата от 2007 – 2008 г. и

46,1 % при анкетата от 2012 – 2013 г. приемат намесата на държавната администрация за допустима.

Анализът на възможностите за създаване на стимули за бизнеса да инвестира в науката показва, че учените смятат за неудачно решаването на тези въпроси да става с намесата на държавата чрез административни решения. Успешното участие на бизнеса във финансирането на научните изследвания те виждат във въвеждането на стимули, подчинени на икономически условия и принципи, чрез нова нормативна уредба, но допускат, че това може да се осъществи и при съществуващата нормативна уредба.

3.3. Насоки за подобряване на финансовото осигуряване на научните изследвания

Общо повишаване на разходите за научни изследвания като % от БВП.

Предвид изключително ниския относителен дял на разходите за наука и научни изследвания от БВП в страната ни, по-голямата част (56,2 %) от анкетираните през 2007 – 2008 г. смятат, че повишаването на относителния дял на разходите за наука от БВП е твърде значимо. Голям е дялът и на тези, които са на мнение, че то е значимо. Малка част от тях смятат, че то е малко значимо и е без значение.

Не по-различна е картината от изследването през 2012 – 2013 г. Над 80 % от учените смятат, че подобно увеличение на относителния дял на разходите за наука от БВП на страната е значимо и твърде значимо.

Таблица 2.16

Оценка на необходимостта от повишаване на относителния дял на разходите за наука от БВП

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Без значение	3,0	3,9
Малко значимо	7,7	11,4
Значимо	33,1	43,5
Твърде значимо	56,2	41,2

Твърде високият относителен дял от анкетираните, които споделят тезата, че повишаването на относителния дял на разходите за научни изследвания от БВП е от изключително значение за финансовото състояние на науката в България, показва, че сред научната общност съществува единство в оценката на финансовото състояние на науката. В отговорите по степента на значимост на повишаването на разходите от различните източници – бюджет, бизнес, външни източници и други, учените смятат, че е необходимо повишаване на разходите от всички възможни източници.

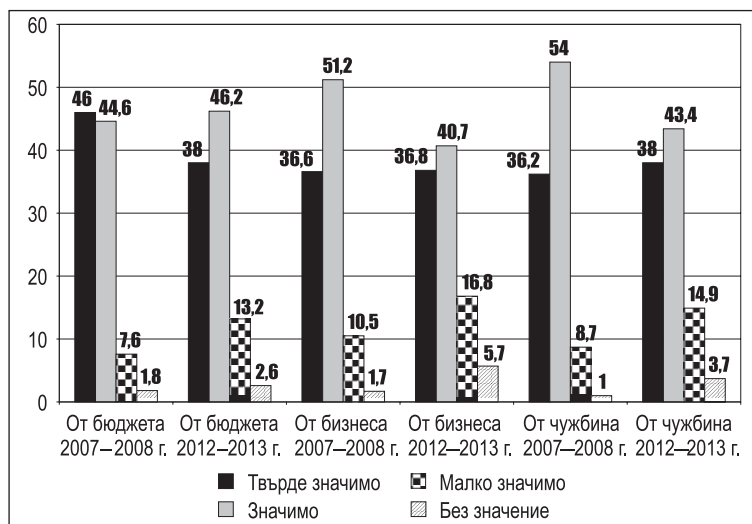
Преобладаващата част от анкетираните през 2007 – 2008 г. са на мнение, че *повишаването на разходите за наука от държавния бюджет* е значимо и твърде значимо – общо 90,6 %. По този показател твърде малка част от учените считат, че повишаването на средствата от бюджета, необходими за подобряването на финансовото състояние на науката, е без значение или малко значимо – общо 9,4 %.

Висок е делът на анкетираните през 2012 – 2013 г., които са на мнение, че действително повишаването на средствата от бюджета е твърде важно и важно за подобряването на финансовата осигуреност и условие за нормално протичане на научноизследователската дейност – 84,2 %.

При изследването, проведено през 2007 – 2008 г., преобладава становището, че *повишаването на разходите за наука от бизнеса* е значимо и твърде значимо (87,8 %). Значителна част от анкетираните учени през 2012 – 2013 г. също смятат, че значението на бизнеса за подобряване на финансовото състояние на научните институции е значимо и твърде значимо – общо 77,4 %.

За по-ефективното включване на бизнеса във финансирането на науката в България анкетираните предлагат приемането на стратегия за развитието на индустрията в страната ни, в която да бъде поставен и въпросът за облекченията и стимулите по отношение на инвестициите в научни проекти.

Голяма част от учените от анкетата от 2007 – 2008 г. споделят мнението, че евентуалното *увеличение на средствата по външни договори* е значимо и твърде значимо – 90,2 %. Тази своя позиция те свързват с възможностите, които се откриват по линията на международното научно сътрудничество и участието в проекти на ЕС и НАТО. Възможностите, които се откриват при привличане на финансови средства по външни договори, оценяват като значими и твърде значими и анкетираните през 2012 – 2013 г. – 81,4 %.



Фиг. 2.15. Оценка на финансирането по източници (%)

Анализът по отделните източници на финансиране показва, че изключително ниското равнище на финансова осигуреност на науката в България неминуемо води след себе си потребност от съществено увеличение на финансирането от всички възможни източници. Увеличението на финансирането е очаквано и желано както от държавата, чрез своя бюджет, така и от бизнеса, който днес не е основен финансов източник (би следвало да бъде), така и от договори по проекти по линията на ЕС.

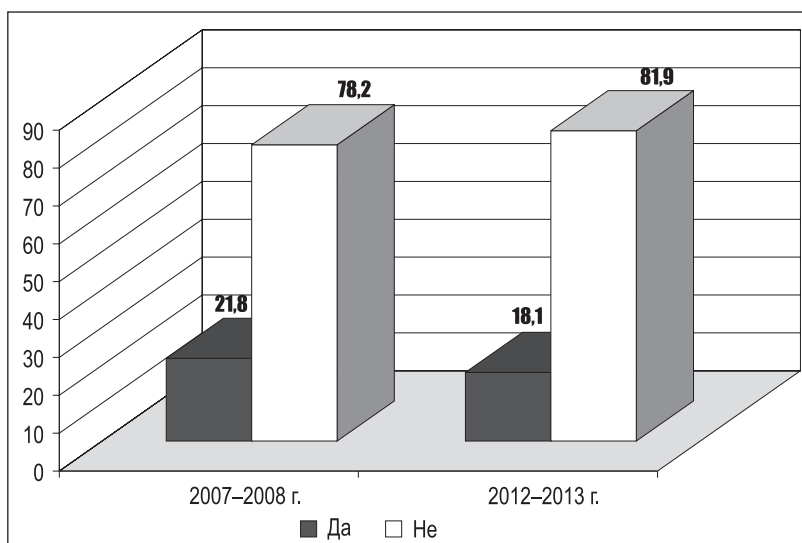
4. Отношение на учените към научната работа

На въпроса бихте ли се разделили с научната работа, мнозинството от анкетираните (78,2 %) през 2007 – 2008 г. отговарят, че въпреки ниския социален статус не биха се разделили с научната работа, а 21,8 % са готови да го направят.

Анкетното проучване от 2012 – 2013 г. показва, че тези, които са готови да напуснат научното поприще намаляват. През изминалия петгодишен период учените, които определено харесват своята работа, са се увеличили, но относителният дял на желаещите да продължат своята научна кариера остава висок.

Причините, поради които учените отговарят отрицателно на въпроса дали биха се разделили с научната работа, са свързани главно с удовлетвореността от научната работа, възможността за професионално израстване и др.

И при двете проучвания учените заявяват, че работата на учения ги удовлетворява и не смятат да я заменят с друга. И в двата случая отговорите са



Фиг. 2.16. Оценка на готовността за раздяла с научната работа (%)

Таблица 2.17

Готовност за научна работа

Защо?	Да (%)	Не (%)
Защото работата на учения ме удовлетворява:		
А. 2007 – 2008 г.	96,0	4,0
Б. 2012 – 2013 г.	96,5	3,5
Защото заплащането е приемливо:		
А. 2007 – 2008 г.	11,8	88,2
Б. 2012 – 2013 г.	30,8	69,2
Защото съществува възможност за професионално израстване:		
А. 2007 – 2008 г.	73,3	26,7
Б. 2012 – 2013 г.	81,2	18,8

категорични – 96,0 % и 96,5 %. Чувството за удовлетвореност от свършената работа е водещата причина за желанието на зетите с научни изследвания да продължат да работят в сферата на науката.

Една от основните характеристики, наложила се в двете анкетни проучвания, е неудовлетвореността на учените от ниското заплащане в областта на науката. Макар и с известно нарастване – от 11,8 на 30,8 %, делът на учените, които определят заплащането като приемливо, остава нисък. Това дава своето отражение и върху отговора на основния въпрос – дали биха се разделили с научната работа.

От гледна точка на възможността за професионално израстване, отговорите в двете проучвания не се разминават съществено. По-голямата част от анке-

Таблица 2.18

Готовност за напускане на научната работа

Защо?	Да (%)	Не (%)
Защото работата на учения не ме удовлетворява:		
А. 2007 – 2008 г.	20,9	79,1
Б. 2012 – 2013 г.	37,3	62,7
Защото заплащането е ниско и не съответства на квалификацията ми:		
А. 2007 – 2008 г.	91,4	8,6
Б. 2012 – 2013 г.	83,4	16,4
В кои случаи?		
При първа възможност и при всякакви условия:		
А. 2007 – 2008 г.	9,0	91,0
Б. 2012 – 2013 г.	9,3	90,7
При предложения за по-високо заплащане:		
А. 2007 – 2008 г.	84,1	15,9
Б. 2012 – 2013 г.	65,4	34,6

тираните – 73,3 % в анкетата през 2007 – 2008 г. и 81,2 % през 2012 – 2013 г., приемат възможността за професионална реализация като една важна причина да продължат да се занимават с научни изследвания.

Водещ мотив в желанието на учените да сменят работата си е ниското заплащане, което според тях не съответства на квалификацията им. Твърде нисък е относителният дял на тези, които биха го направили при първа възможност и при всякакви условия. Намалещ е дялът и на тези, които биха се съгласили да сменят научната работа с друга при предложение за по-високо заплащане – от 84,1 % през 2007 – 2008 г. на 65,4 % през следващото проучване.

Анализът на отговорите показва, че мнозинството от учените обичат своята работа и това е основната причина, поради която те не са склонни да напуснат попрището на науката. Друг съществен аргумент е възможността за професионално израстване. Тези, които са готови да напуснат научната работа, изтъкват като основна причина ниското заплащане на учените, което не съответства на квалификацията им. От техните отговори става ясно, че те са по-скоро удовлетворени от работата на учения, но са готови да напуснат кариерата си при предложение за по-високо заплащане. Само много малка част от учените са готови да напуснат работата си веднага и при всякакви условия.

Отговори на въпроса: Кои са причините, поради които не бихте се разделили с научната работа?⁹

- Обичам да мисля и творя.
- Огромно бяло поле за изследване и внедряване на резултатите в практиката.
- Значимост на научното познание.
- Достигане на някакво ниво на знания и умения.
- Любов към професията.
- Работа по проекти.
- На тази възраст няма за кога. Пък и добитите навици за системно занимание с научни изследвания са вече втора природа.
- Просто ми харесва.
- Защото се сраснах с тази работа.
- Професията ми е хоби.
- Смятам, че научната работа е моето призвание и мога да бъде полезна.
- Обществено признание.
- Правиш нещо полезно.
- При високо престижна работа (в т.ч. в чужбина).
- Има необходимост от изследванията – т.е. социално значими са.

⁹ Пълен, нередактиран списък на отговорите на свободни въпроси в анкетното проучване, проведено през 2012 – 2013 г.

- Остава материали, които ще бъдат ползотворни за следващите поколения.
- Науката е велика сила. Носи удовлетворение.
- Ученият изпълнява важна социална функция.
- Защото съм постигнала по-високо професионално израстване, отколкото другаде.
- Рутина.
- Не бих се разделила в никакъв случай, тъй като съм приела науката като моя съдба, а и съдбата на предшествениците ни показва, че трябва да следваме някаква повеля, дори и в името на техните извървени пътеки.
- Късно е.
- Защото си обичам работата и в нея се чувствам напълно реализирана.
- Удовлетворява потребностите ми, носи ми удоволствие този вид работа.
- Защото след 10 години в науката работата вече не е професия, а диагноза.
- Възможност за обнародване на нови научни резултати.
- Защото сме екзотика в страна на банкери, аптекари, шофьори и мафиоти.
- Лични интереси.
- Семейният доход се формира от други източници.
- Харесва ми да общувам с интелигентни хора, които имат ценности и идеали и парите не са им приоритет № 1 в живота.
- Дава възможност за творчество и свобода за изява и развитие.
- Само това съм работила.
- Обичам да се занимавам с изследвания.
- Възпитание, семейна среда, научно любопитство.
- Няма причини.
- Възможност за развитие: достъп до (макар и ограничени) информационни ресурси и среда.
- Личен интерес към научната работа.
- Обичам специалността си.
- Не бих се разделил.
- Това е, което искам и умея да правя.
- Усещане за интелектуална свобода и автономия.
- Има самостоятелност и интелигентна среда.
- Изследването и достигането до ново знание ми носи удовлетворение.
- Съществува реална възможност за самоусъвършенстване и себеутвърждаване.
- Допада ми колегиалната научна среда.
- Считаю, че това е призиванието ми.
- Доставя ми радост и удовлетворение.
- Защото това е смисълът на моя живот.
- Осигурява свобода на личността.
- Възрастта и икономическата криза.
- Повече възможност за творчество.

- Съществува възможност за съчетаване с бизнес.
- Личностно развитие. Разнообразие на работата.

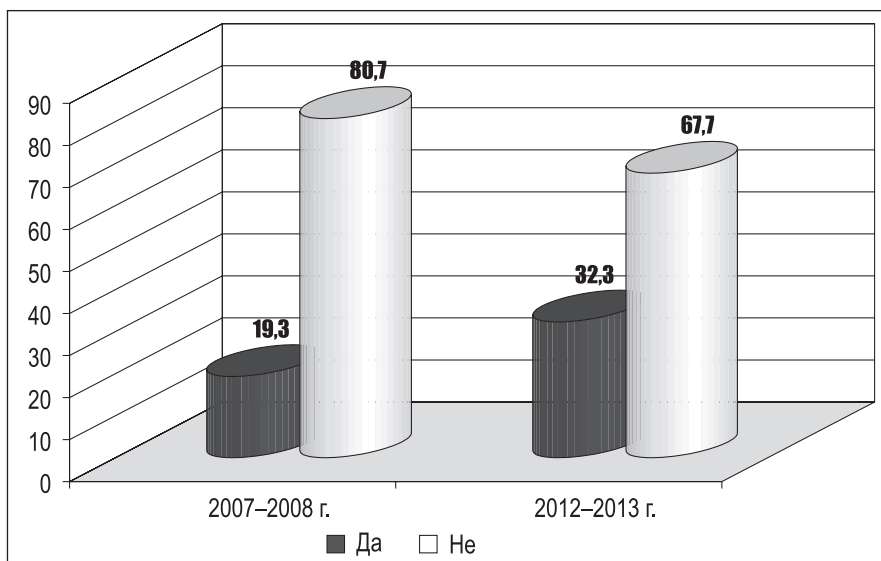
Отговори на въпроса: Кои са причините, поради които бихте се разделили с научната работа?¹⁰

- При липса на приложимост на научния продукт.
- При по-удовлетворително професионално поприще.
- При интерес към друга кариера.
- При по-добра алтернатива.
- Ако забележа, че работата ми в България ме прави неконкурентен на свободния пазар, тогава бих си променил професията за по-добре платена, но в България.
- Поради и при възникване на лични причини.
- При по-високо заплащане + ненормирано работно време, т.е. свободно време.
- При непризнание.
- При предложение за интересна работа, където бих се чувствал полезен.
- При по-добра възможност за професионално развитие и квалификация.
- Стагнация в заплащането и развитието.
- Ако интелектуалното ниво на средата ме смущава.
- При невъзможност да се преборя с хроничния провинциализъм.
- Като ми писне един ден от непрекъснатия хроничен глад.
- Собствен бизнес.
- Собствено производство.
- При невъзможност за осигуряване на елементарни условия за нормален живот.
- При по-добри условия на труд.
- При по-голяма удовлетвореност от работата.
- Защото нямам възможност за друга работа.

5. Достъп до научна работа в България

Ако през 2007 – 2008 г. 80,7 % от анкетиранияте учени отговарят, че не съществуват ограничения в достъпа до научна работа в България, то през 2012 – 2013 г. техният относителен дял намалява на 67,7 %. Вече една трета от учените смятат, че в достъпа до научна работа съществува проблем, който възпрепятства желаещите да се занимават с наука.

¹⁰ Пълен, нередактиран списък на отговорите на свободни въпроси в анкетното проучване, проведено през 2012 – 2013 г.



Фиг. 2.17. Оценка на ограниченията в достъпа до научна работа (%)

Обобщената оценка за достъпа до научна работа не показва различията по отделни признаци. Спецификата на всеки един от тях дава възможност да се проследи влиянието върху достъпа в зависимост от региона, социалната група, етноса и пола. Оценките за ограниченията в достъпа по тези признаци предоставят допълнителна информация за протичащите процеси в сферата на науката и разкриване на възможности за предприемане на необходимите стъпки за тяхното решаване.

Преобладаващата част от анкетираните през 2007 – 2008 г. (72,6 %) смятат, че ограничения в достъпа до научна работа има преди всичко в *регионален аспект*. Концентрацията на научните институции в определени райони и градове е причината, която възпрепятства много от желаещите да се посветят на научната кариера. Почти толкова са и тези от анкетираните през 2012 – 2013 г., които оценяват ограниченията в достъпа в регионален аспект по подобен начин – 66,7 %.

Таблица 2.19

Оценка на ограниченията в достъпа до научна работа в регионален аспект

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Да	72,6	66,7
Не	27,4	33,3

Ограничения в достъпа до научна работа по *социални групи* не съществува според 60,7 % от анкетиранияте през 2007 – 2008 г. Анкетното проучване през 2012 – 2013 г. показва, че е настъпила промяна в оценката за възможностите на различните социални групи за реализация в областта на науката. Повече от половината от учените смятат, че вече съществуват трудности, които ограничават достъпа на определени социални групи до научна работа – 52,4 %.

Таблица 2.20

Оценка на ограниченията в достъпа до научна работа по социални групи

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Да	39,3	52,4
Не	60,7	47,6

В анкетата, проведена през 2012 – 2013 г., в сравнение с предишното изследване в оценките за достъпа до научна работа по *етнически признак* се забелязва увеличаване на анкетиранияте, които смятат, че етническата принадлежност на кандидатите за научна работа е нарастващ проблем. Това увеличение обаче не оказва съществено влияние, защото и при двете анкети, оценките за съществуващите ограничения в достъпа до научна работа по етнически признак, в сравнение с другите признаци, са едни от най-ниските.

Таблица 2.21

Оценка на ограниченията в достъпа до научна работа по етнически признак

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Да	11,3	21,2
Не	88,7	78,8

Според оценките на учените и в двете проучвания ограничението в достъпа до професията на учения по *пол* е най-незначително. Макар че и тук е налице увеличаване на оценката за съществуването на ограничения в достъпа от 8,1 на 14,9 %, то оценката за липса на ограничения е най-висока в сравнение с другите признаци.

Таблица 2.22

Оценка на ограниченията в достъпа до научна работа по пол

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Да	8,1	14,9
Не	91,9	85,1

Отговорите на учените и при двете анкети недвусмислено показват, че съществуващото, и вече нарастващо ограничение в достъпа до научна работа от 19,3 на 32,3 %, в най-голяма степен се дължи на неравномерното разпределение на научните организации по региони и концентрацията им в няколко от по-големите градове в страната. Според анкетираните това все още представлява своеобразна бариера пред по-равномерното разпространение на научната дейност по територията на страната. Специфичното при този признак е, че единствено при него оценките за ограниченията в достъпа до научна работа при изследването от 2012 – 2013 г. отбелязват намаление в сравнение с анкетата от 2007 – 2008 г., съответно от 72,6 % на 66,7 %. За повишаването на общата оценка на ограниченията в достъпа до научна работа своя принос има и увеличаването на оценките за ограниченията в достъпа по социални групи, по етнически признак и по пол.

Отговори на въпроса: Какви са ограниченията в достъпа до научна работа в България?¹¹

- Затвореност на научните организации.
- Липсва информационна система, която да премахне ограниченията.
- Професионално-съсловна затвореност и подчиненост на външни за науката субекти.
- Вътрешно институционални ограничения.
- Основното ограничение е извънредно ниското заплащане, както и липсата на условия, научна и технологична недостатъчност в страната. Продължаващото разделяне на БАН и университетите.
- Финансови ограничения. Липса на контакти с реалния бизнес за изследвания.
- Роднинските и приятелските връзки спъват развитието на хора, които са извън „кръга“. Липса на прозрачност, липса на критерии, недостатъчно ясни и твърди правила.
- Не откривам ограничения в достъпа.
- По принцип няма ограничения, но ако се вземат предвид ограниченията в регионален и социален аспект – да.
- Предразсъдъци в науката.
- Заплащането.
- Ограничения в достъпа до емпирични данни, финансова невъзможност да се използват създадени база данни от информация.
- Конфликт на интереси – чисто служебен.
- Ограниченията са от финансово естество.

¹¹ Пълен, нередактиран списък на отговорите на свободни въпроси в анкетното проучване, проведено през 2012 – 2013 г.

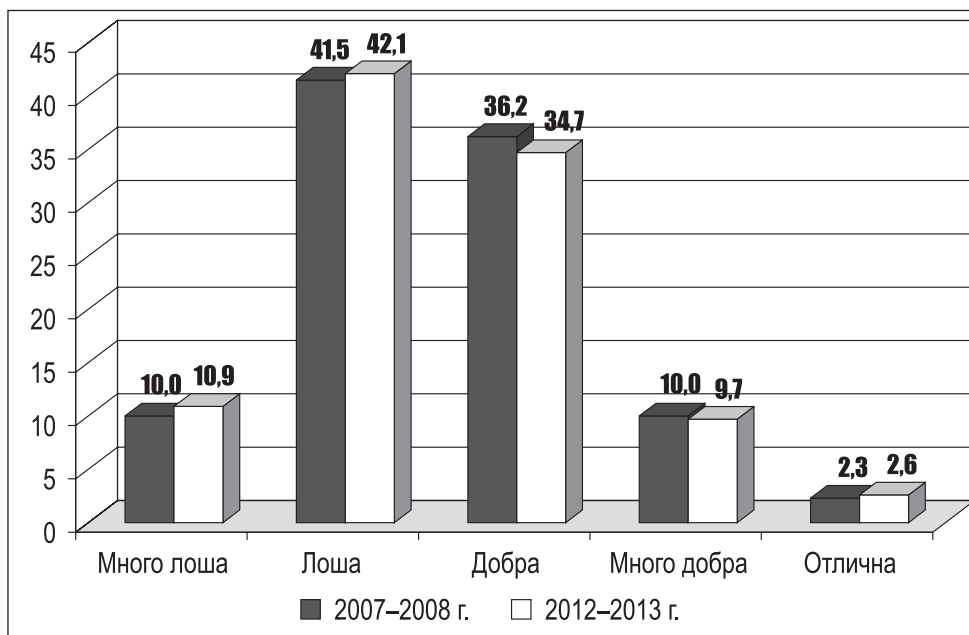
- Избор на хората, които могат да извършват научна работа въз основа на субективни основания.
- По заплащане.
- По „онлайн“ национални форми за квалификации и участие в проекти.
- Възможност да издържа себе си и семейството с такъв вид дейност.
- Човек от провинцията не може да се занимава с наука, защото няма да може да си плаща наема в София. Мъжете не могат да се занимават с наука, защото не могат да издържат жена и деца.
- Няма ограничения.
- Научната работа не е привлекателна за младите хора поради ограничените финансови средства за наука.
- Не е достатъчно престижна.
- Ниският статус на учения в социален аспект се оказва ограничител.
- Ограниченията са образователни.
- Липса на възможност за подготовка за прием в тези среди. Консерватизъм на средата.
- Изкривеното финансиране на ВО има като следствие навлизането на случайни, понякога открито неграмотни хора в науката.

6. Перспективност на професията учен и съответствие на образователната подготовка на студентите и кариерата на учения

В оценките на учените по отношение на перспективността на тяхната професия отговорите и в двете анкети са твърде сходни. С минимална преднина и в двете анкети преобладават отговорите, които оценяват перспективността на професията като много лоша и лоша. Това са 51,5 % при анкетата от 2007 – 2008 г. и 53 % при втората анкета. В анкетата от 2007 – 2008 г. като добра перспективността е оценена от 36,2 % от анкетираните. При втората анкета като добра я оценяват 34,7 %. Почти идентични и в двете анкети са отговорите за много добра и отлична перспективност – съответно 10,0 и 9,7 %, и 2,3 и 2,6 %.

Прави впечатление, че и при двете проучвания учените не са склонни да оценят перспективността на своята професия като много добра и отлична. Това може би донякъде е продиктувано и от оценките, които те дават за статуса на учения, където негативните оценки са свързани предимно с ниското заплащане, с недостатъчната финансова осигуреност на научните изследвания, и ред други фактори са дали отражение върху становището за перспективата да си учен.

Ниските оценки за перспективите пред професията на учен, освен от споменатите по-горе фактори, до голяма степен са продиктувани и от ниската степен на мобилност на учените в България. Това се отразява върху възможностите за избор на подходящи условия за професионално развитие и усъвършенстване,



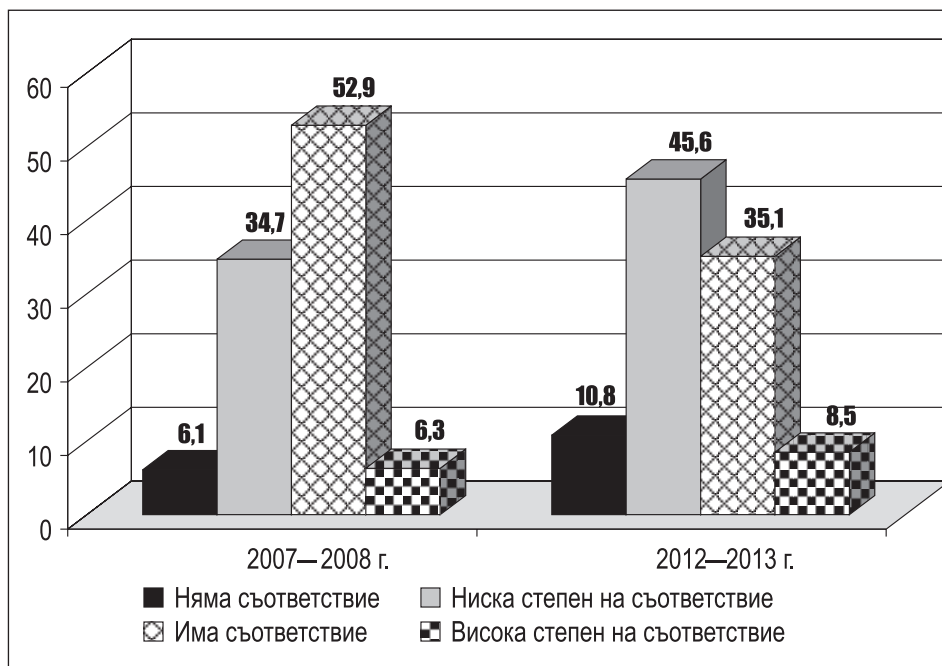
Фиг. 2.18. Оценка на перспективността на професията учен (%)

а постигането на висока мобилност е едно от изискванията за изграждането на Европейското изследователско пространство.

За осъществяването на добра приемственост между поколенията в науката е необходимо кандидатите за научна работа да бъдат с висока степен на образователна подготовка. През последните години все по-чести са случаите на проваляне на конкурси в областта на науката (за докторанти и асистенти) поради недобра подготовка на кандидатите. Тези несъответствия между образователната подготовка и изискванията за работа в сферата на науката са дали своето отражение и при отговорите на въпроса дали има съответствие между образователната подготовка на студентите и кариерата на учен.

Мнението на анкетирания през 2007 – 2008 г. е, че по-скоро „има съответствие“ – 52,9 % и „висока степен на съответствие“ – 6,4 %, отколкото, че „няма съответствие“ – 6,1 % и „ниска степен на съответствие“ – 34,7%. Прави впечатление равностойността между двете крайни твърдения – „няма съответствие“ и „голяма степен на съответствие“ – по около 6 %.

Докато в анкетата от 2007 – 2008 г. становището, че няма съответствие и ниска степен на съответствие на образователната подготовка и кариерата на учения изразяват 40,8 % от анкетирания, то в следващото проучване техният дял е вече 56,4 %. В първата анкета повече от половината от учените (52,9 %) са на мнение, че по-скоро има съответствие между подготовката на студентите и кариерата на учен. Във второто проучване това становище поддържат едва 35,1 %.



Фиг. 2.19. Оценка на съответствието между образователната подготовка на студентите и кариерата на учения (%)

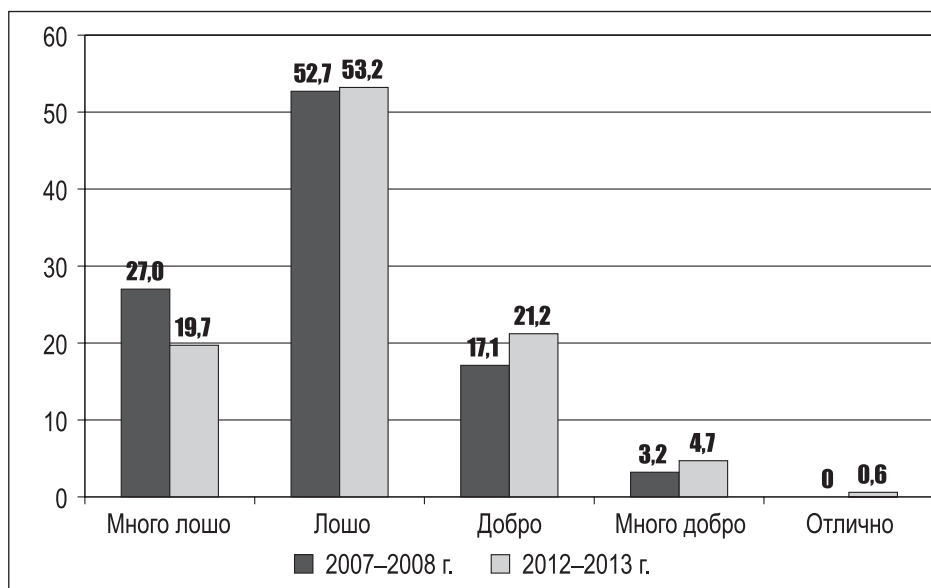
От анализа на оценките за съответствието на образователната подготовка и работата на учения се налага изводът, че докато в първото проучване образователната подготовка на студентите е оценена като по-скоро съответстваща на изискванията за научна кариера, то при втората анкета преобладаващата оценка е за влошена образователна подготовка, която не съответства на кариерата на учения. Наличието на отговори, оценяващи образователната подготовка на студентите като недостатъчна за кариерата на учения, би следвало да е основание за тревога относно бъдещето на професията на учения. Фактът, че ученияте, които имат пряко наблюдение върху кандидатите за научна работа, за последните пет години са променили мнението си за равнището на образователната подготовка на студентите говори за наличието на проблеми по отношение на качеството на обучението в сферата на висшето образование.

Повишаването на качеството на образователната подготовка на студентите е от съществено значение за успешната реализация на завършилите студенти в областта на науката. За целта е необходимо използването на добрите практики по повишаване качеството на обучението във висшето образование, прилагани във водещи университети в страната и чужбина.

7. Наличие на стратегия и политика за развитието на науката в България и съответствие на критериите и показателите за развитието ѝ с тези в ЕС

Липсата на национална стратегия и политика за развитието на науката в България се оценява като съществен недостатък и пречка за бъдещето на научните изследвания. Това състояние се определя като много лошо от 27,0 % от учените от научните институти и преподавателите във висшите училища в анкетата от 2007 – 2008 г. Повече от половината го оценяват като лошо – 52,7 % и само 17,1 % – като добро и едва 3,2 % – като много добро. Показателно е, че близо 80 % твърдят, че липсата на стратегия за развитие на науката и научните изследвания е съществен пропуск на управляващите, тъй като адаптирането към Лисабонската стратегия за развитие на научните изследвания в Европейския съюз задължава страните от ЕС да изработят своя стратегия, съобразена с европейските критерии и показатели.

Оценките относно наличието на стратегия и политика за развитието на науката и научните изследвания не са се променили съществено в изследването от 2012 – 2013 г. Дори след приемането на Националната стратегия за развитие на научните изследвания през 2011¹² г. учените все още не са почувствали резултатите от нейното приложение, което се е отразило на дадените негативни оценки.

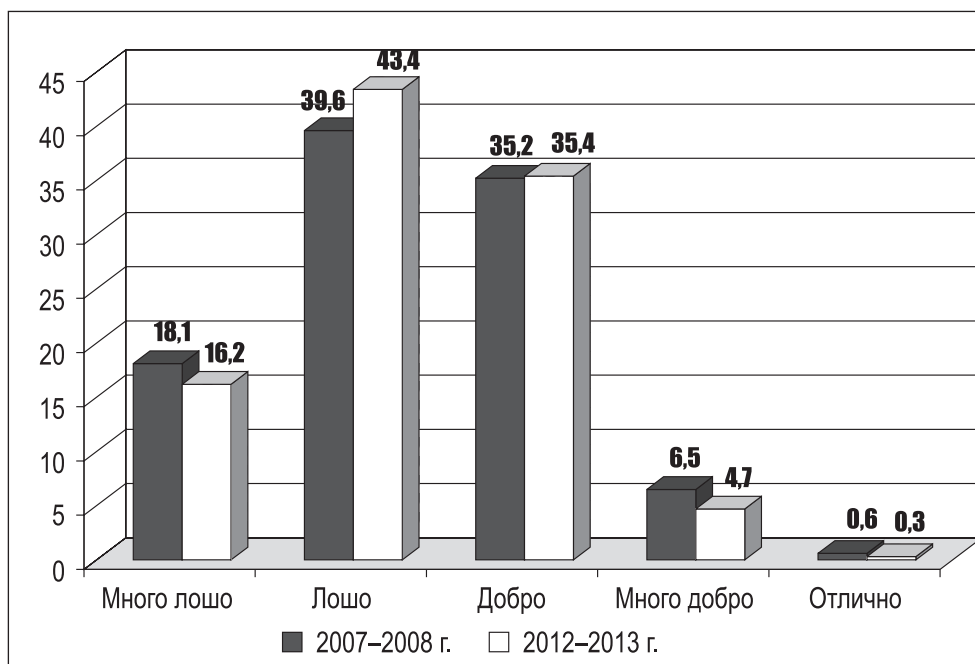


Фиг. 2.20. Оценка на състоянието на науката от гледна точка на наличието на национална стратегия за развитие на научните изследвания (%)

¹² Национална стратегия за развитие на научните изследвания 2020, ДВ 62, 12.06.2011.

Анкетираниите учени са на мнение, че критериите и показателите за развитие на науката и научните изследвания в България не съответстват на европейските. Това състояние се оценява като много лошо от 18,1 % и лошо от 39,6 % от анкетираниите през 2007 – 2008 г. Близко 60 % от тях споделят тезата, че липсата на национална стратегия логично води и до несъответствие между националната и европейската критериална база за оценка на развитието на науката. Част от анкетираниите (35,2 %) застъпват мнението, че въпреки всичко критериите и показателите, прилагани в България, имат добро съответствие с използваните в ЕС. Твърде нисък е относителният дял на тези, които изразяват становището, че това състояние може да се оцени като много добро – 6,5 % и дори отлично – 0,6 %.

Почти идентична е картината и от изследването през 2012 – 2013 г. За последните пет години мнението на анкетираниите е, че съответствието на критериите и показателите за развитието на науката у нас и в ЕС не се е променило и оценките са, че състоянието на научните изследвания от гледна точка на критериалната база на науката и съответствието ѝ с тази в ЕС е много лошо и лошо – 59,6 %. Само общо 5 % са оценили съответствието като много добро и отлично.



Фиг. 2.21. Оценка за съответствието на критериите и показателите за развитие на научните изследвания в България и в ЕС (%)

8. Състояние на нормативната уредба на науката и насоки за нейното подобряване

Състоянието на нормативната уредба от гледна точка на нейното качество е оценено като много лошо от 7,5 % от анкетираните през 2007 – 2008 г. Заедно с тези, които смятат, че то е лошо (55,2 %), те съставляват мнозинството от анкетираните – 62,7 %. Една част от анкетираните са на мнение, че състоянието на нормативната уредба е добро и отговаря на европейските стандарти – 36,6 %. Тук може би се крие отговорът на въпроса защо толкова дълго време се протака приемането на редица нормативни актове, имащи отношение към науката и научните изследвания. Явно тази част от научната общност не споделя намеренията за изграждането на нова нормативна уредба на науката, като по-скоро са за запазване на съществуващата и са склонни само на някои изменения, които няма да доведат до радикални промени.

В анкетата от 2012 – 2013 г. оценките относно качеството на нормативната уредба са поляризирани между много лошо и лошо (50,9 %), от една страна, и добро, много добро и отлично (49,1 %) качество на нормативната база, от друга. Тези позитивни изменения в оценките, в сравнение с предишната анкета, са продиктувани от настъпилите промени в нормативната уредба в областта на науката през последните няколко години. Промяната в отношението на учените към качеството на нормативната база показва, че измененията са допринесли за повишаване на качеството на нормативната уредба и тя все повече съответства на европейските изисквания, критерии и стандарти.

Таблица 2.23

Оценка на качеството на нормативната уредба

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Много лошо	7,5	4,9
Лошо	55,2	46,0
Добро	36,6	45,7
Много добро	0,7	2,8
Отлично	0,0	0,6

Наличието на необходими законови и подзаконови нормативни актове в системата на науката се оценява като много лошо и лошо от 60,2 %; добро, много добро и отлично от 39,8 % от анкетираните през 2007 – 2008 г. В проучването от 2012 – 2013 г. оценките се разпределят почти поравно – съответно много лошо и лошо – 49,1 % и добро, много добро и отлично – 50,9 %. При втората анкета отново имаме повишени оценки при отговора на въпроса за наличието на

Таблица 2.24

Оценка на наличието на необходими законови и подзаконови нормативни актове

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Много лошо	6,4	4,1
Лошо	53,8	45,0
Добро	38,5	46,6
Много добро	1,0	3,8
Отлично	0,3	0,5

необходими законови и подзаконови нормативни актове в областта на науката, които в своята цялост да са насочени към решаване на проблемите на науката у нас.

Обвързаността на отделните нормативни документи в системата на науката е оценена като много лоша и лоша от 67,6 % от учените през 2007 – 2008 г. и добра и много добра от 32,4 %. И в анкетата от 2012 – 2013 г. учените отново я определят като много лоша и лоша, доста висок процент – 60,2. Липсата на подобна обвързаност на различните нормативни документи, отнасящи се до сферата на науката, често се явява непреодолимо препятствие пред вземането на адекватни решения за развитието на научните изследвания в страната.

Таблица 2.25

Оценка на обвързаността на отделните нормативни документи в системата на науката

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Много лоша	7,3	5,0
Лоша	60,3	55,2
Добра	31,8	37,6
Много добра	0,6	1,3
Отлична	0,0	0,9

Негативни са оценките за обвързаността на нормативните документи в системата на науката с други нормативни актове в страната. Тя се оценява като много лоша и лоша от 73,7 % от анкетираните през 2007 – 2008 г. и като добра и много добра от 26,3 %. Почти еднакви са оценките на анкетираните през 2012 – 2013 г. Отново значителна част от тях поддържат становището, че тя е много лоша и лоша – 62,1 %. Липсата на обвързаност между различните норматив-

Таблица 2.26

Оценка на обвързаността на нормативните документи в системата на науката с други нормативни актове в страната

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Много лоша	10,0	6,0
Лоша	63,7	56,1
Добра	25,6	35,4
Много добра	0,7	1,9
Отлична	0,0	0,6

ни документи, имащи отношение към развитието на научните изследвания, за пореден път показва, че е необходима още работа по хармонизацията на нормативната база в областта на науката.

И по четирите показателя се откроява отрицателното становище на анкетираните за състоянието на нормативната уредба на науката в България. Твърде висок е относителният дял на отговорилите с „лошо“ и „много лошо“ на въпросите, свързани с качеството на съществуващата нормативна уредба, с наличието на необходимите за нормалното функциониране на науката нормативни документи, с обвързаността им, както и с други нормативни документи в страната.

В свободните отговори от 2007 – 2008 г. се срещат становища, които определят съществуващата нормативна уредба в науката като „безкрайно тромава и безхаберна“ и където „няма подкрепа за кадрните учени“. Според някои „непрекъснатите поправки затрудняват“ и е нужен „контрол при спазването на нормативните изисквания“. Споделено е, че нормативната уредба трябва „да отговаря на сегашните условия“, „да урежда проектното финансиране“, да има „връзка с целите на научната политика“.

Според анкетираните по-важните *насоки за подобряването на нормативната база* на науката и научните изследвания са следните:

Частични промени на съществуващата нормативна уредба. Повече от половината – 55,5 % от анкетираните през 2007 – 2008 г. отговарят, че частичните промени в съществуващите нормативни документи няма да доведат до подобряване им, 23,1 % са отговорили, че частичните промени не са важни, а 32,4 %, че това е малко важно. Не са малко учените (36,9 %), които смятат, че това е важно за подобряването на нормативната база, а 7,6 % са на мнение, че е много важно.

В анкетата от 2012 – 2013 г. се забелязва нарастване на броя на учените, които споделят становището, че частичните изменения в нормативната уредба на науката биха спомогнали за нейното подобряване, че те са важни и много важни – 62,1 %. В сравнение с предишното анкетно проучване значително по-малко са оценките, че това не е важно (10,2 %) и малко важно – 27,7 %.

Таблица 2.27

Оценка на необходимостта от частични промени в съществуващата нормативна уредба

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Не е важно	23,1	10,2
Малко важно	32,4	27,7
Важно	36,9	51,9
Много важно	7,6	10,2

Близки до тези отговори са получени и по *разработване на съвършено нова нормативна уредба*. Високият относителен дял на анкетираните учени (64,1 %) през 2007 – 2008 г. показва, че разработването на съвършено нова нормативна уредба е пътят за нейното подобряване – 34,8 % са на мнение, че това е важно и 29,3 % – много важно. Само 16,6 % от тях не смятат, че това ще реши проблема и споделят, че това не е важно, а 19,3 % го считат за малко важно.

Още по-висок е относителният дял на оценките на учените през 2012 – 2013 г., които посочват, че е необходимо разработването на нова нормативна уредба – общо 66,6 %. Значително по-малко са отговорите на учените, които изразяват становището, че това не е важно – 6,6 %.

Таблица 2.28

Оценка на необходимостта от разработване на съвършено нова нормативна уредба

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Не е важно	16,6	6,6
Малко важно	19,3	26,8
Важно	34,8	42,0
Много важно	29,3	24,6

При показателя, отразяващ *подобряване на обвързаността между отделните нормативни актове в системата на науката*, особено висок е относителният дял на оценките през 2007 – 2008 г., че това е вярната посока за подобряването на нормативната уредба. Общо 89,9 % от учените са споделили, че това е важно (58,6 %) и много важно (31,3 %). Само 2,0 % не смятат, че това е важно и 8,1 %, че това е малко важно.

Подобни са оценките от анкетното проучване през 2012 – 2013 г. Отново значителна част от анкетираните (85,7 %) са тези, които твърдят, че е необходимо подобряване на обвързаността на различните нормативни документи в сферата на науката.

Таблица 2.29

Оценка на необходимостта от подобряване на обвързаността между отделните нормативни документи в системата на науката

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Не е важно	2,0	2,2
Малко важно	8,1	12,1
Важно	58,6	61,9
Много важно	31,3	23,8

Подобен е резултатът и при въпроса, свързан с *подобряване на обвързаността на нормативните актове в системата на науката с други нормативни документи*. В анкетата от 2007 – 2008 г. общо 90,3 % от анкетираните оценяват, че това е важно (54,7 %) и много важно (35,6 %). Само 9,7 % смятат, че това не е от значение и няма да доведе до подобряването на нормативната уредба.

Не по-различни са резултатите в оценките на учените от анкетата, проведена през 2012 – 2013 г. Отново значителна част от анкетираните (86,2 %) споделят становището, че е важно и много важно да се подобри обвързаността между нормативните документи в науката с други, действащи в страната нормативни актове.

Таблица 2.30

Оценка на необходимостта от подобряване на обвързаността между нормативните документи в системата на науката с други нормативни документи

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Не е важно	1,7	2,6
Малко важно	8,1	11,2
Важно	54,7	60,9
Много важно	35,6	25,3

Анализът на отговорите по четирите критерия, очертаващи насоките, по които следва да се развива нормативната уредба на науката в България показва, че участниците в анкетата от 2007 – 2008 г. не споделят идеята за частични промени в нормативната уредба (изменения и допълнения само в някои от съществуващите законови и подзаконови актове) и са по-скоро за цялостното ѝ обновяване и дори разработване на съвършено нова нормативна уредба.

Резултатите от анкетата, проведена през 2012 – 2013 г., показват известна промяна в мненията. Вече 62,1 % смятат, че частични промени в нормативната уредба на науката биха били необходими за нейното подобряване. Наред с

подкрепата на частичните изменения в нормативната база на науката, учените оценяват изработването на свършено нова нормативна уредба също като подходящ вариант за нейното подобряване.

И в двете проучвания най-висок е делът на оценките, които сочат, че подобряването е свързано и зависи от обвързаността между нормативните актове както вътре в системата на науката, така и с други нормативни документи в страната. Това показва, че независимо дали нормативната уредба на науката ще бъде подобрена с помощта на частични промени или ще бъде изработена свършено нова, това няма да е достатъчно. За нейната ефективна работа ще е необходимо да се осъществи обвързаността с други нормативни документи както в сферата на науката, така и извън нея.

В свободните отговори в анкетата от 2007 – 2008 г. се споделя, че нормативната уредба на науката у нас трябва да има „съответствие с тази на Европейския съюз“. Необходимо е също да се следва „балансиране с идеологията, целите и стратегията на науката“, както и възможността на нормативната уредба да съдейства за формирането на „пазар за научни знания и умения“. Според анкетиранията една от важните насоки и задачи на подобряването на нормативната база на науката е „да не се загуби научният потенциал“.

Насоки за подобряване на нормативната база на науката¹³.

- Липсва закон за научните организации и научните изследвания.
- Постоянно индикиране на въздействието на правните норми върху научното ниво.
 - Науката трябва да служи на икономиката, не обратното.
 - Оценка на качеството на научния продукт и неговото приложение.
 - Ясна стратегия за наука.
 - Спазване на нормативните документи.
 - Спазване на закона.
 - Подобряване на уредбата по отношение на степента „доктор на науките“.
- Нормативно въвеждане на критерии и механизми, насочени към повишаване на качеството на научната продукция и квалификация на кадрите.
 - Избягване на желанието за чести реформи. Приоритизиране на качествено съдържание пред формалностите.
 - Взаимодействие с международни институции.
 - Нормативната уредба следва да бъде разработена от компетентни и знаещи хора.
 - Нормативната база у нас, като че ли има специалната задача да затормозява научната дейност у нас.

¹³ Пълн, нередактиран списък на отговорите на свободни въпроси в анкетното проучване, проведено през 2012 – 2013 г.

Резултатите от получените оценки по отношение на нормативната уредба на науката показват, че е необходимо по-нататъшното ѝ хармонизиране с европейските изисквания, критерии и показатели. Сравнението със страните от ЕС недвусмислено сочи, че в много отношения тенденциите в развитието на науката в България са противоположни на тези в страните от Съюза. Това се отнася както до финансирането на науката, така и до решаването на редица други проблеми от нормативно и институционално естество. Не са решени и въпросите с приважване на законодателството в съответствие с общоприетите норми на законодателството в ЕС.

Националната стратегия и политика в областта на науката трябва да произтича от стратегията и политиката, която провежда ЕС. В същото време, тя трябва да бъде съобразена както с най-прогресивните световни тенденции в развитието на науката в света, така и с традициите и специфичните особености на научноизследователската дейност в България. Националната стратегия и политика в областта на науката следва да намери своя реален израз в нормативна уредба, която да бъде отражение както на общото, така и на специфичното в развитието на научноизследователската дейност.

Оттеглянето на държавата от финансовото осигуряване на науката през последното десетилетие, без да бъде изработена подходяща нормативна основа на функционирането ѝ в новите условия, се оказва груба грешка. Изискването за хармонизация на законодателството (*acquis communautaire* – достигания на правото на ЕС) в областта на науката не беше изпълнено в съответствие с препоръките, записани в присъединителните документи. През 2005 г. Европейската комисия прие Препоръки относно Европейската харта на изследователите и Кодекс на поведение при подбор на изследователи, като всяка страна от ЕС е длъжна ежегодно да докладва за приетите мерки по реализацията на предписанията. Тези изисквания, както и редица други, не са изпълнени. Преди всичко, това се отнася до необходимостта от създаването на нормативна уредба, която да регламентира въпросите, свързани с финансовото подпомагане на науката. Тази необходимост следваше да намери своята реализация в Закон за насърчаване на научните изследвания. Това трябваше да бъде една от първите стъпки към изграждането на нормативната база на финансовото осигуряване на научните изследвания в условията на развита пазарна икономика. Във всяка от страните от ЕС проблемът с финансирането на науката е решен нормативно по подходящ за съответната страна начин, съобразен с присъщите специфични особености на всяка една от тях.

В чл. 1(2) от приетия през 2003 г. Закон за насърчаване на научните изследвания¹⁴ се съдържа важен запис, според който „научните изследвания са национален приоритет и имат стратегическо значение за развитието на

¹⁴ Закон за насърчаване на научните изследвания, обн. в ДВ, бр. 92 от 17.10.2003 г.; изм., бр. 36 от 04.04.2008 г.; изм., бр. 74 от 15.09.2009 г., в сила от 15.09.2009 г.; изм., бр. 82 от 16.10.2009 г.; изм. и доп., бр. 83 от 22.10.2010 г.

страната“. Сам по себе си този запис е признание за важната роля, която се отрежда на науката в България и би следвало да отразява решимостта на държавата да провежда политика, насочена именно към създаване на условия за подобряване на финансирането на научните изследвания. Държавата, съгласно чл. 6(2) на Закона, разработва и провежда националната политика в областта на научните изследвания, като създава условия за повишаване обема на финансовите средства за научни изследвания, като тя се провежда в съответствие с Националната стратегия за научни изследвания.

Закъснялото приемане на Националната стратегия за развитието на научните изследвания се оказва основна пречка пред реализацията на политиката на държавата в областта на научните изследвания. Поради това, Законът за насърчаване на научните изследвания, който освен, че в съдържателната си част е лишен от необходимата конкретика, е неработещ и не решава финансовите проблеми на науката, именно поради неяснотата по провежданата стратегия и политика в областта на научните изследвания. В него трябва ясно да са посочени мерките, които ще осигурят на науката в България подходящия икономически климат за развитие. Той трябва да съдържа конкретните стъпки за подобряване на финансирането на научните изследвания, които да имат и своето цифрово изражение и съответните срокове за тяхната реализация. В противен случай законът, както и сега, ще представлява едно добро пожелание.

Важен момент в хармонизирането на нормативната уредба на науката в България с тази на страните от ЕС е приемането на Закона за развитие на академичния състав в Република България¹⁵. Историята около неговото приемане е твърде показателна за множеството проблеми в областта на висшето образование и науката у нас. Сред научната общност се породило недоволство още при неговото обсъждане и приемане и спорове относно неговата пригодност да „произвежда“ академичен състав на високо равнище. В този си вид той не съответства на общоприетите норми на законодателството в страните от ЕС. Основните критики към Закона са за липсата на достатъчно високи критерии и показатели, които да са гаранция за развитието на академичния състав в България в съответствие с европейските и световните стандарти в тази област.

Нормативната уредба, която трябва да регулира развитието на научните изследвания в България, несъмнено се нуждае от привеждането ѝ в съответствие с европейските стандарти в тази област. В себе си тя трябва да отразява стратегията и политиката, която държавата ще провежда в областта на науката. В своето единство нормативната уредба трябва да отразява целта, поставена в документите на ЕС, а именно, изграждане на икономика, основана на знанието. Поради това, действието на всички норма-

¹⁵ Закон за развитието на академичния състав в Република България, обн. в ДВ, бр. 38 от 21.05.2010 г.; изм. с Решение № 11 на Конституционния съд на РБ от 5.10.2010 г. – бр. 81 от 15.10.2010 г.; изм. и доп., бр. 101 от 28.12.2010 г.

тивни документи в областта на науката (закони, постановления и др.) трябва да бъде насочено към постигането на поставената цел. Това означава, че всички те – Националната стратегия за развитие на научните изследвания, Законът за насърчване на научните изследвания, Законът за развитието на академичния състав в Република България, Законът за висшето образование, Законът за БАН и други нормативни актове, визиращи образованието и науката и технологиите, хармонизирани в съответствие с европейските и световните стандарти, би следвало да формират своеобразен Кодекс на знанието в България. В него трябва да намерят нормативно решение всички въпроси, отнасящи се до създаването и разпространението на знанието.

9. Състояние на институционалната структура на науката и насоки за нейното усъвършенстване

При оценяването на функционалността на съществуващата институционална структура в анкетното проучване от 2007 – 2008 г. преобладава схващането, че тя по-скоро функционира добре – 52,9 %, отколкото лошо – 34,5 % и много лошо – 5,7 %. Нисък е относителният дял (6,7 %) на анкетираните, които смятат, че тя е много добре функционираща, а 0,3 % от учените я определят и като отлична.

Таблица 2.31

Оценка на функционалността на институционалната структура на науката

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Много лоша	5,7	3,3
Лоша	34,4	36,8
Добра	52,9	53,2
Много добра	6,7	6,4
Отлична	0,3	0,3

Оценките на анкетираните през 2012 – 2013 г. по отношение на функционалността на институционалната структура на науката не са претърпяли съществени промени в сравнение с предишното изследване – 40,1 % я определят като много лоша и лоша, а останалите 59,9 % – като добра, много добра и отлична.

Перспективността на съществуващата институционална структура до голяма степен е свързана и с нейната функционалност. Поради това, оценките за перспективността ѝ са аналогични с тези за функционалността на институциите в науката – 44,6 % от анкетираните през 2007 – 2008 г. дават добра оценка за тяхната перспективност, 6,9 % я оценяват като много добра и 0,7 % като

Таблица 2.32

Оценка на перспективността на институционалната структура на науката

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Много лоша	7,8	5,1
Лоша	39,9	38,7
Добра	44,5	49,5
Много добра	7,1	6,0
Отлична	0,6	0,6

отлична. Не са малко и учените, които смятат, че перспективите пред наложилата се през последните години институционална структура са лоши – 39,9 %, а 7,9 % са на мнение, че те са дори много лоши.

Незначителни са и измененията в оценките на учените в анкетата от 2012 – 2013 г. Забелязва се известно повишаване на оценките за перспективност на институционалната структура – от 52,2 % в анкетата от 2007 – 2008 г. на 56,1 % във второто анкетно проучване.

Незначителните разлики в отговорите на анкетираните за функционалността и перспективността на институционалната структура навежда на мисълта, че учените възприемат съществуващата институционална структура като вече утвърдена. Фактът, че има повишаване на оценките за нейната перспективност показва, че очакванията са за нейното бъдещо усъвършенстване.

По отношение на *взаимодействието между институциите в сферата на науката* (БАН, университети и др.), оценките в анкетата от 2007 – 2008 г. гравитират към определянето на взаимодействието като по-скоро добро и много добро – общо 54,4 %, отколкото лошо – 41,5 % и много лошо – 4,1 %.

Оценките в анкетата от 2012 – 2013 г. се различават от тези в предишното изследване. Като добро, много добро и отлично взаимодействието между институциите в науката се оценява вече само от 42,3 % от анкетираните.

Оценките за влошеното взаимодействие са доказателство за липсата на диалогичност между отделните институции в науката при решаването на все по-нарастващите проблеми в науката у нас. За целта е необходимо приемането на изменения в нормативната уредба на науката, които да са насочени към създаването на подходящи стимули и механизми за подобряване на взаимодействието между институциите в науката. Един от възможните варианти в тази насока е изграждането на съвместни изследователски колективи. Тяхното функциониране трябва да бъде нормативно осигурено, като по този начин ще се постигне и желаната по-голяма мобилност на учените.

Не е решен и въпросът за *взаимодействието между институциите в науката и другите институции* (министерства, ведомства, бизнес организации). Голяма част от анкетираните през 2007 – 2008 г. смятат, че взаимодействието

Таблица 2.33

Оценка на взаимодействието между институциите в сферата на науката

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Много лошо	4,1	6,8
Лошо	41,5	50,9
Добро	49,4	34,3
Много добро	5,0	7,4
Отлично	0,0	0,6

е лошо – 61,7 % и много лошо – 11,1 %. Като добро то е оценено от 25,0 % от анкетираните, а 2,2 % го смятат за много добро.

Лошото взаимодействие между институциите в науката с други институции в страната се потвърждава и в анкетата от 2012 – 2013 г. Като лошо и много лошо са го оценили 70,2 % от учените. Тези високи стойности на негативните оценки за състоянието на взаимодействието между институциите в науката с различни министерства, ведомства, бизнес организации и др. отново са доказателство за липсата на необходимия диалог и координация между тях при вземане на важни за науката решения.

Таблица 2.34

Оценка на взаимодействието между институциите в науката и други институции в страната

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Много лошо	11,1	11,5
Лошо	61,7	58,7
Добро	25,0	25,6
Много добро	2,2	3,9
Отлично	0,0	0,3

Анализът показва, че оценките на учените по отношение на функционалността и перспективността на институционалната структура на науката в България са по-скоро положителни – добри и много добри. Но относно взаимодействието на институциите както вътре в сферата на науката, така и с други институции – министерства, ведомства и бизнес средите, оценките категорично клонят към лоши и много лоши.

В *свободните отговори* от анкетата 2007 – 2008 г. се поставя въпросът за „повишаване автономността на научните организации“, за необходимостта от „взаимодействие на БАН с университетите“ и „връщане с паневропейските научни институционални структури“. Поставят се изисквания, свързани с достигане на „европейско ниво на изискванията на ВАК за научните степени и научните звания“.

Оценки за институционалната структура на науката¹⁶.

- Науката като самоцел.
- Взаимодействие между научни институции и реализация на научния продукт.
 - Взаимодействие между ВУ и НПО.
 - Науката постепенно трябва да се върне в университетите. Това ще стимулира интереса на студентите.
 - Катедрите в дадено направление в различните университети не си общуват помежду си и не си сътрудничат в научните изследвания.
 - Ако работи не го поправяй.
 - Нужда от реформи.
 - Овехтяла.
 - Архаична.
 - Не се назначават млади хора. БАН е оставен на доизживяване.
 - Съответствие на институционалната структура с естествената тематична структура.
 - Международно сътрудничество.
 - Взаимодействие с международни институции.
 - Би могла да бъде и по-добра.
 - В България няма традиция за взаимодействие на властта и науката, съответно бизнеса и науката, особено когато става дума за икономическата наука.

Оценките за състоянието на институционалната структура на науката в България дават своето отражение и върху по-важните насоки, по които тя следва да се усъвършенства. Една от тях е свързана с *подобряването на дейността на научните институции в рамките на съществуващата структура*. Оценките на анкетираните от 2007 – 2008 г. са категорични, че подобряването на дейността на научните институции в рамките на съществуващата структура е важно (54,0 %) и много важно (20,0 %). Като малко важно са го оценили 19,0 % и не важно – 7,0 %.

Таблица 2.35

Оценка на необходимостта от подобряване дейността на научните институции в рамките на съществуващата институционална структура

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Не е важно	7,0	3,0
Малко важно	19,0	11,9
Важно	54,0	65,5
Много важно	20,0	19,5

¹⁶ Пълен, нередактиран списък на отговорите на свободни въпроси в анкетното проучване, проведено през 2012 – 2013 г.

Подобни са резултатите, получени и от анкетното проучване през 2012 – 2013 г. То показва, че учените оценяват високо необходимостта от подобряване на дейността на институциите в рамките на съществуващата институционална структура на науката. Необходимостта от подобно подобряване споделят 85 % от анкетираните, което е с 11 пункта повече от получените резултати в предишното изследване.

Необходимостта от *подобряване на взаимодействието между институциите в сферата на науката* смятат за много важно 39,4 % и за важно 52,7 % от анкетираните през 2007 – 2008 г. Само 7,6 % и 0,3 % от тях са на мнение, че то е съответно, малко важно и не е важно.

Таблица 2.36

Оценка на необходимостта от подобряване взаимодействието между отделните институции в сферата на науката

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Не е важно	0,3	1,2
Малко важно	7,6	6,3
Важно	52,7	58,6
Много важно	39,4	33,8

Почти същият резултат е получен и при анкетата от 2012 – 2013 г. Отново огромна част от учените смятат, че е важно и много важно да се подобри взаимодействието между институциите, които работят в системата на науката – 92,4 %.

Необходимостта от *подобряване на взаимодействието между институциите в сферата на науката с други институции* се подкрепя от мнозинството от учените. Общо 95,3 % в анкетата от 2007 – 2008 г. смятат, че за усъвършенстване на институционалната структура на науката в България то е важно и много важно. Само 4,7 % посочват това за малко важно и че не е важно.

В анкетата от 2012 – 2013 г. отново оценките са в посока подкрепяща необходимостта от подобряване на взаимодействието на институциите в науката с другите институции в страната – общо 92,0 %.

Таблица 2.37

Оценка на необходимостта от подобряване взаимодействието между институциите в сферата на науката с други институции в страната

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Не е важно	0,3	1,1
Малко важно	4,4	7,9
Важно	50,5	53,2
Много важно	44,8	37,8

Таблица 2.38

Оценка на необходимостта от изграждане на нова институционална структура

Оценка	Резултати от анкетно проучване 2007 – 2008 г. (%)	Резултати от анкетно проучване 2012 – 2013 г. (%)
Не е важно	13,8	14,5
Малко важно	30,7	36,3
Важно	30,7	30,6
Много важно	24,8	18,6

По отношение на въпроса за *необходимостта от изграждане на нова институционална структура*, резултатите от анкетата през 2007 – 2008 г. не са така категорични, както при предишните 3 показателя. Близко една трета от учените (30,7 %) са на мнение, че това е важно, но със същия относителен дял са и отговорите, че това е малко важно. Като много важно оценяват тази необходимост 24,8 %, а 13,8 % смятат, че това не е важно.

Скептицизмът по отношение изграждане на свършено нова институционална структура проличава и в анкетата от 2012 – 2013 г. Тук оценките за важността от подобни действия са намалели от 55,5 % в предишното изследване на 49,2 %, като акцентът е, че това е малко важно – 36,3 %.

Анализът на оценките, свързани с подобряването на институционалната структура на науката, показва, че усилията трябва да се насочат главно към подобряване на дейността на научните институции в рамките на съществуващата структура, към подобряване на взаимодействието между отделните институции в сферата на науката и към подобряване на взаимодействието с другите институции – министерства, ведомства и др. Към необходимостта от изграждане на нова институционална структура на науката трябва да се пристъпва внимателно след точен анализ на позитивите и негативите от подобни промени.

В *свободните отговори* от анкетата, проведена през 2007 – 2008 г., учените споделят, че решаването на проблемите, свързани с усъвършенстването на институционалната структура, „трябва да се повери на професионалисти“. Посочва се, че е необходимо да се осъществява „взаимодействие с научни институции на Европейския съюз“, както и да се „укрепва Фонд „Научни изследвания“. Усъвършенстването на институционалната структура в науката трябва да се извършва чрез „намаляване на броя за сметка на качеството“ на научните институции.

Насоки за усъвършенстване на институционалната структура на науката¹⁷.

- Необходимост от изграждане на звена към научните организации за реализация на научния продукт.
- Подобряване на връзката научен продукт–внедряване.
- Трябва да има нещо като ДКНТП от миналото.
- Нужда от ясна държавна политика за науката.
- Участие на учените в усъвършенстването.
- Промени „отдолу“.
- Не трябва да се заплаща за размяна на данни и информация между институти в структурата на БАН.
 - Избягване на ажиотажните деформации в съществуващите институционални структури.
 - Международното сътрудничество.
 - Нека бъде предоставено правото на научните институции сами да решат институционалната си структура.
 - Да се обвържат научните резултати с материалните стимули. И това да не е формално, т.е. да не е само върху „автоматични“ показатели.

10. Брой на учените и на научните организации в България

В годините на прехода към пазарна икономика се лансира невярната теза, че учените в България са прекалено много за мащабите на страната и съответно се налага драстично намаляване на заетите в науката. Въз основа на прилаганите различни методики, показателите се различаваха твърде много и всякакво сравнение ставаше невъзможно и се откриваше възможност за неправомерни тълкувания и спекулации.

С въвеждането на единна методика и показатели за измерване на научния персонал в страните от ЕС, нещата намериха своето нормативно решение и проблемите с броя на учените в България добиха съвсем друга окраска. Оказа се, че той не само не е прекалено голям, но България попадна сред страните с най-ниски показатели по заетост в сферата на науката. В резултат на недалновидната политика на хората, от които зависеше развитието на науката в България, се получи редица диспропорции в структурата на заетите, които сериозно затрудняват научноизследователската дейност.

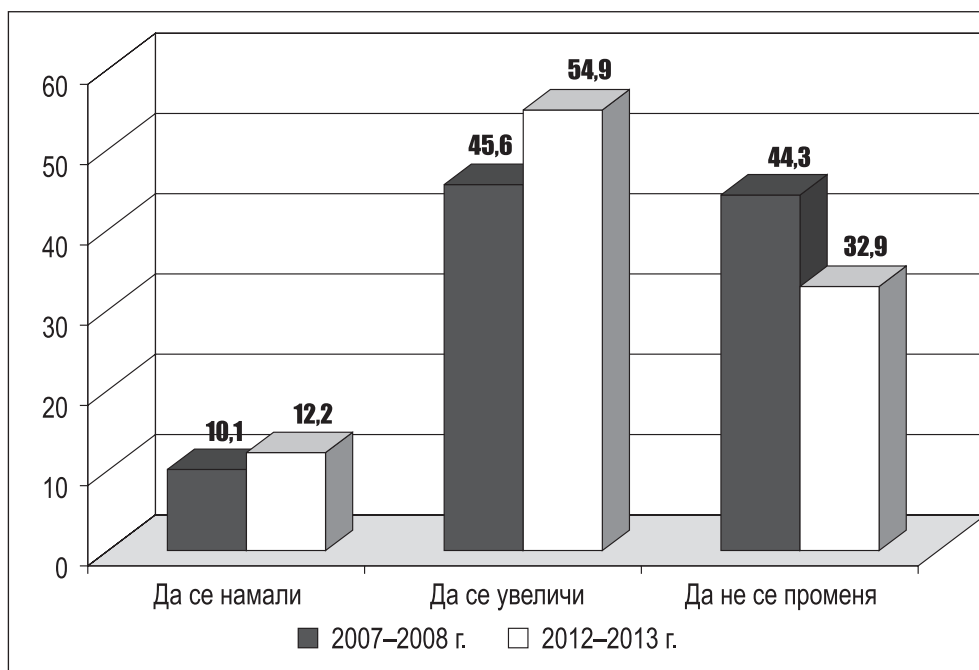
На въпроса смятате ли, че е нужно да се намали, да се увеличи или да не се променя броят на учените в България и защо, по-голяма част от анкетиранияте през 2007 – 2008 г. отговарят утвърдително, че трябва да се увеличи броят на

¹⁷ Пълен, нередактиран списък на отговорите на свободни въпроси в анкетното проучване, проведено през 2012 – 2013 г.

учените у нас – 45,6 %. Други 44,3 % смятат, че сегашният брой е достатъчен и не е нужно той да бъде променян. Само 10,1 % защитават тезата, че броят на учените в България е голям и трябва да бъде извършено съкращаване на научния персонал у нас.

Подобни са отговорите и през 2012 – 2013 г., където отново най-малко са отговорите за това броят на учените да бъде намален – 12,2 %. За сметка на това вече повече от половината от анкетираните смятат, че има нужда от увеличаване на броя на учените – 54,9 % и около една трета смятат, че не е необходима промяна.

Всички проблеми на науката у нас, в т.ч. и с научния персонал все още не са намерили своето решение. Това е видно и от отговорите на анкетираните учени. Анализът на отговорите недвусмислено показва, че учените споделят по-скоро становището за необходимостта от увеличаване или поне запазване броя на учените в България. В отговорите са посочени почти всички перспективни научни направления, като биотехнологии, нанотехнологии, информационни технологии и други, които трябва да се развиват. За целта ще е необходимо подготовката на млади учени, за които трябва да се създават подходящи условия за работа. Подчертава се, че материалната база е вече твърде остаряла и е необходимо своевременното ѝ привеждане в унисон със съвременните изисквания, като по този начин ще бъдат привлечени нови, млади хора в сферата на науката.



Фиг. 2.22. Оценка относно броя на учените в България

В свободните отговори от анкетата, проведена през 2007 – 2008 г., учените споделят своите виждания относно необходимостта от увеличение, респ. намаляване на броя на учените, или запазването на броя им на сегашното ниво. Според тях е нужно провеждането на държавна политика в областта на кадровия научен потенциал, която да има отношение към „изтичането на научни кадри“. Споделя се, че броят на учените у нас „е под средното равнище в ЕС и е недостатъчен“, „увеличава се средната възраст на учените и няма приток на млади хора в науката“, „професията ще изчезне“. Други са на мнение, че „броят на учените е оптимален и няма нужда от увеличаването му“, трети, според които „има институти, където учените се водят само на книга“ и поради това смятат, че не е необходимо увеличаване на техния брой.

Загрижеността на учените за състоянието и перспективите пред науката в България проличава в коментарите, които те правят в свободните отговори в анкетата от 2012 – 2013 г. Засегнатите проблеми на науката са твърде разнообразни. Проличава тревогата от незавидното състояние на науката, от недостатъчното финансово осигуряване на научните изследвания, от липсата на съвременна материално-техническа база, от ниския статус на учените. Учените споделят своите виждания относно състоянието и насоките за подобряване на нормативната уредба на науката и нейната институционална структура. Особено внимание в коментарите е отделено на човешкия фактор в науката и по-специално на младите учени като се посочва, че това е един от основните проблеми пред науката в България. Обект на коментари са въпросите, свързани с кариерното израстване на учените, с проблемите на достъпа до научна работа, на взаимодействието между институциите, бизнеса и др. Не на последно място са поставени въпросите относно липсата на последователна стратегия и политика в областта на науката и „бягството“ на държавата при решаването на нейните жизнено важни проблеми. Въпреки посочените нерешени проблеми оптимистично звучи становището, че науката ни се справя добре в изключително тежки финансови и нормативни условия и, че „тя ще се справя като институция напълно задоволително в съответствие с европейските стандарти, ако се администрира интелигентно и адекватно“.

Коментари по проблеми на науката и пътища за тяхното решаване¹⁸.

- Необходимо е МОНМ да обявява по-често конкурси за научноизследователски проекти.
- Необходимо е единна и последователна държавна политика с дългосрочни цели и адекватно финансиране и максимално привличане на бизнеса.
- Изключително ниска и недостатъчна МТБ за провеждане на съвременни научни изследвания.

¹⁸ Пълен, нередактиран списък на отговорите на свободни въпроси в анкетното проучване, проведено през 2012 – 2013 г.

- Ниска популяризация на науката в обществото. Развитие на науката като коректив или антипод на идеологията при формиране на обществен интерес и нагласа.

- Науката се развива сама за себе си без връзка с практиката и оттам ниска производителност, слабо развитие и лошо заплащане.

- Проблемът с науката в България не е в парите, а в ниското качество на научната продукция, особено в областта на социалните науки. Разработват се концепции, пише се за предизвикателства, модели и др., но емпиричната част на изследванията липсва. Няма сътрудничество между университетите в областта на научните изследвания, защото те се възприемат като конкуренти, а не като партньори.

- Трябва да има повече конкурси за финансиране на изследователски проекти, в които да се включат студенти и докторанти в качеството си на изследователски асистенти. Така привлекателността на професията ще се повиши за младите учени.

- Към в. 17 и 18. Налице е ясно изразена тенденция на засилване на относителния дял на жените в науката.

- Няма ясни и устойчиви критерии, особено в хуманитаристиката.

- Много сериозен проблем е недостатъчното финансиране на научните изследвания, крайно ограниченият бюджет поставя учените на ръба на оцеляването. Има целенасочена държавна политика за намаляване броя на учените и за обезличаване на научната дейност.

- Най-големият проблем е слабият интерес от страна на млади хора да се занимават и работят в България в сферата на науката.

- Трябва да има институция за науката извън МОНМ – което е неспособно сега. Да има Комитет за наука и технически прогрес (специално за науката и технологиите).

- При публикуване на не по-малко от 5 самостоятелни монографии и 20 статии/доклади през последните 12 – 13 години от научната кариера като доцент, автоматично да се присъжда професорска титла. PS. При положение, че монографиите са по значими проблеми на икономиката/науката, и че са намерили добър отзвук в науката и практиката.

- Най-важното условие, за да се повиши качеството на науката в България и това да има позитивен ефект върху обществото, е държавата изцяло да преосмисли отношението си към значимостта на образованието и научните изследвания.

- Подобряване на финансирането. По-високи критерии при атестиране. Коопериране университети – изследователски центрове.

- Ако не се постигне реална оценка на труда, отразяваща престижността на професията, ще се задълбочават негативните прояви в професионален план, които ще унищожат цялостно имиджа на учения на местно и световно равнище.

- Не мога да дам мнение за всички сфери на науката. За хуманитаристиката твърдя, че тя е изостанала и доста изкривена в метода и осъществяването

на различните замисли. Това също е свързано със слабото заплащане (ученият няма средства да се осведомява за новите тенденции), но и с инертността от предходните години и десетилетия, както и с натрупвания на образователни недостатъци през последните 50 години. Идва обаче младо и образовано поколение, което ще изведе науката в по-престижна орбита.

- Налице е дискриминация по пол и възраст на държавата в областта на науката. Необходимо е да се насърчава кариерното развитие и израстване на учените.

- Необходимо е да се насърчава кариерното развитие на младите учени, да им се дава възможност по-активно да бъдат представени в ръководните органи.

- Мотивиране на научната общност от държавата и бизнеса.

- Липса на „навици“ в социалното управление да ползва научните резултати в близките си и далечни прогнози.

- Голяма е пропастта между науката и управленските решения на всякакво ниво. Учените работят почти изцяло „за себе си“ – не за държавата (която им „плаща“).

- Необходимо е да се назначават млади хора, дори със занижени критерии към тях, тъй като няма достатъчно желаещи. Така вече няма да се говори, че в БАН работят само старци и, от една страна, ще се издигне престижа му, а, от друга, ще се избегне саморазпадането му след 10 години.

- Учените в държавните ВУ и БАН да получат законов статут на държавни служители. Държавата да гарантира функционирането на БАН аналогично на функционирането (финансова субсидия) на министерства, агенции и др.

- Науката в България е в силна зависимост от човешкия фактор и взаимоотношенията между хората, занимаващи се с наука.

- Българското производство не се възползва от българската наука. Връзката между науката и останалите сектори е скъсана и трябва да се създаде отново.

- Нужна е държавна политика.

- Няма научна политика на държавата.

- Държавата вече 20 години абдикира от науката и се държи като лоша мащеха.

- Подбор на кадърни хора с идеи за научна дейност. Да се махнат хората без интерес и идеи за научна дейност. Увеличаване на средствата за научна дейност. Да се подобри подготовката в средното и висшето образование.

- Спазването на КТ и навременното пенсиониране на учените ще спомогне нещата да се подобрят значително. Много пенсионери определят развитието ни.

- Необходимо е Законът за стимулиране на научните изследвания изцяло да се преработи. В него трябва да има задължения за създаване на фондове за развитие на науката и развойната дейност.

- Спешна нужда от увеличено финансиране на научните изследвания в съответствие с европейските директиви. Намаляване броя на университетите на държавна издръжка.

- Българската наука се справя добре в изключително тежки финансови и нормативни условия. Тя ще се справя като институция напълно задоволително в съответствие с европейските стандарти, ако се администрира интелигентно и адекватно. Основен проблем на науката в България е нейното управление, пренебрежителното отношение на държавата към нея и липсата на адекватна политика в сферата на науката и образованието.

- Съществува явен механизъм за изключване на млади учени от достъп до финансиране.

- В ЗРАС и Правилника за неговото прилагане съществуват множество недоразумения, пропуски и т.н. Освен това позволяват прекалено бързо академично израстване за сметка на качеството.

- Намалява драстично броят на студентите от инженерните специалности, способни да работят проектантска и научна работа след завършване на висшето си образование.

- Липса на приложна наука.

- Да се промени ЗРАС и да се подобри заплащането на учените и преподавателите и оттам престижността на професията.

- Връзките с практиката – бизнеса и публичния сектор са ключово условие за подобряване ефикасността и ефективността на научните изследвания.

- Въздържане от реформи. Търсене и отстояване на академизма както в нормативните документи, така и в административната, научната и преподавателската работа. Стимулиране на самоусъвършенстването, като необходима основа на науката въобще.

- Да се намали аудиторната натовареност на университетските учени с цел повече време за научни изследвания.

- По-голяма прозрачност за научните проекти и достъп до такива от представители на по-ниски нива от йерархическата научна стълбица.

- Необходима е коренна промяна на съществуващата нормативна уредба, която да бъде насочена в посока качество на науката и научните изследвания. Последната трябва да бъде адресирана към проблемите на практиката и да спомага за развитие на обществото.

- Необходимост от усъвършенстване на ЗРАСРБ.

- Нормативната база се прилага по различен начин в различните висши училища. Необходимо е засилен контрол в тази насока. Би трябвало членовете на журито да се избират не от кандидата, а чрез жребий от Национална листа. Да се извърши контрол на всички минали процедури по отношение на членовете на журитата.

- Науката у нас е в незавидно положение и то главно заради начините на финансиране. Факт е, че се разчита предимно на държавата, в т.ч. европейско финансиране, но то е свързано с все повече бюрократични процедури и безсмислени изисквания по документацията – както при отчитането на проектите, така и при осъществяване на разходите. Шанс би бил да се акцентира върху частното финансиране, но бизнесът у нас все още не е дорасъл до тази идея.

- ЗРАСРБ определя изискванията за заемане на академични длъжности в определяща степен по отношение на обема на публикациите, което не стимулира научно-приложните изследвания, преподавателската дейност (разработване и публикуване на учебници), обществената дейност на преподавателя и др. значими негови изяви в и извън академичната общност.

- Във ВУ преподавателите са претоварени от участие в учебния процес бакалавърска, магистърска и докторска програма, писане на отчети, доклади и др. бюрократична дейност. Необходимо е да се въведат регулярни нормативи относно брой на учебни дисциплини, които един преподавател може да преподава, вкл. и по семестри, максимален брой часове на ден, седмица. Това би могло да им даде възможност за отделяне на повече време за наука.

В резултат от анкетните проучвания от 2007 – 2008 г. и 2012 – 2013 г. се очертаха следните няколко възможни стъпки за решаване на натрупаните през годините проблеми в областта на науката в България:

– **По отношение на финансовото осигуряване на научните изследвания.**

През 2012 г. относителният дял от БВП за научни изследвания в България е 0,64 %. Той е един от най-ниските в ЕС-27 и е 3,22 пъти по-нисък от средния показател за ЕС-27.

*В изпълнение на стратегия „Европа 2020“ у нас беше приета Националната програма за реформи 2011 – 2015 г. В нея национална цел № 2 беше формулирана по следния начин: „Инвестиции в НИРД в размер на 1,5 % от БВП“. Посоченото в Националната стратегия увеличаване на средствата за научни изследвания до 1,5 % от БВП е недостатъчно защото през 2020 г., при така заложените цели и задачи за развитието на научните изследвания в ЕС, България отново ще се окаже твърде далеч от средните показатели за ЕС-27. Освен това, още в първите две години от изпълнението на Националната програма за реформи е регистрирано неизпълнение на поставената цел. Средствата за научни изследвания през 2012 г. трябваше да достигнат 0,87 % от БВП, а това не беше постигнато – (0,64 %). **Необходима е промяна**, която да гарантира развитието на научните изследвания в България в съответствие с европейските критерии и показатели и това е: **промяна в националната цел – до 2020 г. достигане на 1,8 – 2 % от БВП.** По този начин България ще бъде на равнището на страни като Унгария – 1,8 %, Португалия – 1,8 %, Гърция – 2 % и Румъния – 2 %. В противен случай, финансирането на научните изследвания в България ще бъде с един от най-ниските относителни дялове спрямо БВП от страните в ЕС-27.*

– **По отношение на нормативната уредба на науката.**

Законът за насърчаване на научните изследвания се нуждае от съществени изменения и допълнения, които да съдържат достатъчно конкретни текстове, свързани с осигуряването на нормално протичане на научноизследователския процес. Необходимо е въвеждането на записи, които да гарантират

постигането на националната цел от 1,8 % – 2,0 % от БВП. Например определяне на **минималния размер** на средногодишното нарастване на финансирането на науката, общо и по различни източници.

Допълнения и изменения в ЗРАСРБ, чрез които да се постигне по-голямо съответствие на критериите и показателите за развитие на академичния състав у нас с европейските изисквания и стандарти.

– **По отношение на институционалната структура на науката.**

В чл. 1, ал. (2)а в Закона за насърчаване на научните изследвания се казва, че „Научните изследвания са национален приоритет и имат стратегическо значение за развитието на страната“. Извеждането на науката като национален приоритет и предвид различието във функциите, които изпълняват образованието, науката и технологиите предопределят необходимостта от изграждане на нова институционална структура, която да съответства на функционалната насоченост на науката и технологиите. Това означава формирането на **нова структура, отделна от МОН**.

Трета глава

Жените и мъжете във висшето образование и науката в България

Проучването на висшето образование и науката в България в рамките на този изследователски проект се допълва с нов компонент – изследване на проблема за джендър¹ равенството и баланса в анализирани сфери в различните им проявления. С цел изясняване и оценка на степента на равнопоставеност на жените и мъжете в академичната общност у нас, преди всичко е необходимо накратко да се илюстрира мястото на България в световен и в европейски аспект по отношение на осигуряването на равните възможности и участието на половете в социално-икономическия живот.

1. Рейтингът на България в международните изследвания за равенството на жените и мъжете

През септември 2000 г. лидерите на 189 страни – членки на ООН, приемат Декларацията на хилядолетието, с която изразяват ангажираността си да положат глобални усилия за преодоляване на основните проблеми, стоящи пред човечеството в началото на XXI век. Декларацията набелязва осем конкретни, измерими, обвързани във времето **цели на хилядолетието за развитие, като цел 3 се отнася за насърчаване на равенството между жените и мъжете**

¹ През последните десетилетия в световната теория и практика при анализ на процесите, свързани с равнопоставеността и баланса на половете в обществото, се използва понятието джендър (gender), което означава социален пол, за разлика от понятието биологичен пол (sex). Авторът на настоящата глава е участвала в разработването на неговата дефиниция, съгласно която джендър е социална категория, включваща изградените в процеса на развитие социални роли, отношения, отговорности, възможности и поведение на жените и мъжете, детерминирани в/от пространството и времето в различни сфери на общественния живот. Джендър е социален феномен, който се придобива в определена социокултурна среда и възприети обществени стереотипи на възпитание и поведение (*Стоянова, К., А. Кирова*. Концептуална рамка за равнопоставеност на жените в България. София: ЦИПЖ, 2004, с. 10). Както в световната и европейската, така и в българската научна и публицистична литература в даден контекст от години е възприето използването на понятието джендър, поради което то ще се прилага и в това изследване.

и овластяване на жените. В съответствие с това всички страни – членки на ООН, се ангажират да постигнат договорените цели до 2015 г., като спрямо спецификата на националното си развитие определят конкретните стойности, към които се стремят. През 2010 г. се провежда **Световна среща на държавните и правителствени ръководители**, на която световните лидери потвърждават своя ангажимент за постигане на целите на хилядолетието до 2015 г. и дават оценка на постигнатия напредък². От значение за изпълнението на цел 3 – насърчаване на джендър равенството във всички страни-участнички, е приета резолюция, призоваваща към действия за осигуряване на джендър равенството в образованието и здравеопазването, както и в икономическите възможности и процеса на вземане на решения чрез прилагане на интегриращ джендър подход (gender mainstreaming) при разработване на съответните политики за развитие.

Значимостта на джендър проблемите намира отражение в определянето на тематиката на ежегодния **Световен доклад за развитието на Световната банка за 2012 г. „Равенството на половете и развитието“**³, в който като първа от четирите приоритетни области за политиките в тази насока се определя намаляването на джендър различията в човешкия капитал. В доклада се посочват два прилагани подхода към разбирането на понятието джендър равенство – като равенство на постигнатите икономически резултати, от една страна, и като равенство на възможностите, от друга страна. И двата подхода се свързват с необходимостта от повишаване представителността на жените във всички сфери на обществения живот чрез реализиране на съответните мерки, насърчаващи участието на жените. Подчертава се, че резултатността на предприеманите действия и предотвратяването на конфронтацията в обществото в резултат от тях изискват подкрепата им от широки социални кръгове чрез съответните информационни кампании на държавно, политическо, синдикално, корпоративно и неправителствено равнище, както и чрез създаването на ангажираните с каузата коалиции, включващи представители на двата пола.

В ЕС джендър равенството се възприема като социална и икономическа отговорност, дори повече – равенството, включително джендър равенството се определя като една от петте ценности, на които се крепи Европейската общност. България се включва в съответните европейски инициативи още като кандидат-членка на ЕС. През 2002 г. е подписан Меморандум за разбирателство между Европейската общност и Република България за участието ѝ в **Рамковата стратегия на Общността по въпросите за равенството между половете (2001 – 2005)**, регламентиран с приемането на Закон за ратифициране на Меморандума, като последващото пълноправно членство на България в ЕС предполага адекватно изпълнение на европейските препоръки в тази област.

Годината след изтичане срока на действие на Рамковата стратегия (2006) се отличава със засилена активност на европейските структури по въпроса за

² www.un.org/en/mdg/summit2010/

³ www.worldbank.org/wdr2012

джендър равенството в ЕС. Тогава е приет **Европейският пакт за джендър равенството** (European Pact for Gender Equality), като с цел подобряване на базовите знания за този проблем в края на същата година ЕК учредява едноименния Европейски институт (European Institute for Gender Equality). Също така, на 1 март 2006 г. е приета разработената от ЕК **Пътна карта за равенството на жените и мъжете (2006 – 2010)** (Roadmap for equality between women and men)⁴, в която се дефинират приоритетни области за действие за постигане на равнопоставеността на половете и за подобряване на политическата среда в тази насока, както и съответните ключови мерки. Визирайки стремежа си към по-пълноценното използване на способностите и уменията на жените в Европа, през 2010 г. ЕК приема **Харта на жените (Women's Charter)**⁵, в която се посочва необходимостта от задълбочаване на усилията за постигане на джендър равенството и засилване на джендър перспективата във всички политики на ЕС, като се дефинират техните приоритети.

С цел изпълнение на поставените цели и задачи, през септември 2010 г. е приет план за действие за насърчаване на равенството между жените и мъжете, известен като **Европейска стратегия за равенството между жените и мъжете (2010 – 2015)** (EU Strategy for Equality between Women and Men)⁶. Отчитайки постигнатия в началото на XXI век напредък, в документа се посочва, че джендър ролите и стереотипите продължават да влияят върху същностните индивидуални решения на жените и мъжете на различни етапи от живота за тяхното образование, насоки на кариерното развитие, избора на работа, брака и раждането на деца. Разработването на Стратегията е предшествано от провеждането на специализирано изследване на ЕК Евробарометър⁷. Публикуваните резултати показват, че 62 % от респондентите вярват, че джендър неравенството е широко разпространен феномен, като оценката им за неговата степен нараства с възрастта: младото поколение (15 – 24 години) оценява това явление като по-малко разпространено в сравнение с по-възрастното поколение (55+). Значителна част от тях (64 %) смятат, че през последното десетилетие е налице прогрес в насока ограничаване на джендър неравенствата, въпреки това 50 % от респондентите са загрижени за дейностите на ЕС за тяхното преодоляване.

В съответствие с тези констатации се определят по-важни бъдещи дейности, насочени към преодоляването на все още съществуващите джендър различия в следните области: различия в заплащането, участие на пазара на труда, съвместяване на професионалния и личния живот, достъп до участие и представителност на жените в процесите и позициите, свързани с упражняването на

⁴ COM (2006) 92 final of 01/03/2006. Виж също така: Доклад за средносрочния напредък по изпълнение на Пътната карта (Midterm progress report on the roadmap for equality between women and men (2006-2010). COM (2008) 760.

⁵ COM (2010) 78 final of 5/3/2010.

⁶ COM (2010) 491 final.

⁷ Special Eurobarometer 326. Gender Equality in the EU in 2009. February 2010. (http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_326_en.pdf).

власт и вземането на решения (т.нар. ефект на „стъкления таван“). Последното е един от най-видимите и трудни за преодоляване проблеми, ограничаващи равнопоставеността на жените – в сферата на икономически (управленски) решения относителният дял на жените остава съществено по-нисък спрямо този на мъжете на всички равнища.

Важна част от дейностите по изпълнение на Стратегията е разработването на доклада **„Напредък в областта на равенството между жените и мъжете през 2011 г.“** (Progress on equality between women and men in 2011)⁸, в който се очертават основните промени на национално и на европейско равнище в пет ключови области на Стратегията: икономиката, равното заплащане, вземането на решения, насилието, основаващо се на пола, и равенството на половете отвъд границите на ЕС. В най-общ план заключението на доклада гласи, че е постигнат известен напредък в по-доброто представяне на жените на ръководни длъжности в предприятията и за намаляване на разликите в заплащането между половете, въпреки това все още съществуват значителни предизвикателства, особено по отношение участието на жените в управлението. Констатиран е все по-голям брой доказателства за значителните икономически ползи от по-балансирано представителство на жените и мъжете при вземане на икономически решения: заемането на лидерски позиции от все повече жени може да допринесе за по-продуктивна и новаторска работна среда, за по-добри резултати на фирмите, респ. за засилване на конкурентоспособността. Предоставянето на възможности за заемане на висши ръководни длъжности представлява стимул за жените да се реализират на пазара на труда, да продължават да работят, което спомага за увеличаването на женската заетост и за по-доброто използване на потенциала на жените. Както вече беше отбелязано, този проблем е в обсега на специално внимание от страна на европейските структури, което намира отражение в още една по-късна инициатива на ЕК – разработване на **„Доклад за напредъка на жените във вземане на решения в ЕС“, 2012** (Progress Report on Women in Economic Decision-making in the EU)⁹. Чрез провеждане на тези и други необходими дейности ЕК осигурява ясно изразена подкрепа на свързаните с определянето и провеждането на адекватни национални мерки и инициативи за насърчаване на джандър равенството, заложен в стратегия „Европа 2020“¹⁰ както чрез структурните фондове, така и чрез други финансиращи програми, например чрез VII РП за научни изследвания на ЕС.

Къде се класира България по степен на равнопоставеност на жените и мъжете съгласно провежданите в света и Европа международни сравнителни изследвания?

⁸ Brussels, 16.4.2012 SWD (2012) 85 final. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/swd2012-85-gendereq_en.pdf

⁹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf

¹⁰ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:BG: PDF>

От 2006 г. Световният икономически форум изготвя ежегодни **доклади за джендър равнопоставеността по света** (Global Gender Gap Reports)¹¹, в които чрез разработения **глобален индекс на джендър различията** (Global Gender Gap Index) оценява в процентно съотношение неравенството между половете. С този индекс се определя, колко добре са разпределени ресурсите и възможностите между жените и мъжете във всяка държава (независимо от равнището на съответните ресурси) в четири критични области: икономическо участие и възможности (заплащане, заетост, достъп до висококвалифицирана заетост); постижения в образованието (достъп до основното и по-високи степени на образованието); политическо овластяване (представителство във вземащите решения структури); здраве и продължителност на живота. **За периода 2006 – 2008 г. България заема съответно 37, 25 и 36 място сред анализиранияте 115 страни. От 2009 г. обхватът на докладите се разширява до 134 – 135 страни, като България слиза от 38 на 50, 51 и 52 място, съответно през 2010, 2011 и 2012 г. Въпреки тази обезпокоителна на пръв поглед тенденция, България е в третата група страни със стойност на индекса 0,71 – 0,70 през 2012 г., което не е толкова значителна разлика в сравнение със страните от първа група (1 – 0,75) и втора група (0,74 – 0,72)¹².** За отбелязване е, че близо една трета от страните – членки на ЕС, са след нас в тази класация (Полша, Франция, Естония, Румъния, Словакия, Чехия, Кипър, Италия, Унгария, Гърция).

В отговор на посочената в Пътната карта за равенството на жените и мъжете (2006 – 2010) необходимост от измерване на неговото равнище, през 2010 г. е създаден Европейският институт за равенство между половете (EIGE). В рамките на своята първа средносрочна работна програма за периода 2010 – 2012 г., както и с оглед изпълнението на Пекинската платформа за действие относно разработването и актуализирането на показателите в определените в нея критични области, Институтът разработва и публикува за пръв път през 2011 г. **Европейски индекс на джендър равенството** (European Gender Equality Index – EG EI), обхващащ 27-те страни-членки¹³. Той може да бъде дефиниран като „макро“ индикатор на джендър равенството, защото измерва само относителното състояние на съществуващия баланс в достъпа до базисните структурни ресурси в три публични сфери на обществото, определящи социалния статус на жените и мъжете – образование, работа и власт. Индексът отразява корелацията между статуса на жените и на мъжете в съответната област, т.е. неговите стойности представят в проценти постиженията на жените в достигането на равен

¹¹ www.weforum.org/reports (Докладите обхващат повече от 93 % от световното население).

¹² Резултатите означават, че три държави с най-висок рейтинг – Исландия, Финландия и Норвегия, са преодолели над 84 % от джендър различията в посочените области, докато държавите с най-нисък рейтинг – малко над 50 %, а България – над 70 %, което е доста добър резултат.

¹³ Bericat, Eduardo. The European Gender Equality Index: Conceptual and Analytical Issues. *Social Indicators Research*, 2012, vol. 108, issue 1, pp. 1-28.

статус с мъжете чрез определяне на степента на равенство в достъпа до съответните ресурси в посочените три сфери¹⁴. Позитивно значение има фактът, че според резултатите за 2009 г. България заема първо място сред 27-те държави – членки на ЕС, с най-висока средна стойност на този индекс – 73,1 (средно за ЕС-27 – 55,0), като при достъпа до образование и работа стойностите му са още по-значими – съответно 87,1 (средно за ЕС-27 – 76,4) и 83,6 (средно за ЕС-27 – 58,7). Единствено при достъпа до властта индексът не е толкова обнадеждаващ – 53,7, но резултатът за България тук е отново значително по-висок от средния за ЕС-27, който е 37,6. Различните стойности на индекса в отделните сфери отразяват спецификите на процеса на постигане на джендър равенство в тях, което позволява да се приоритизират необходимите насърчителни мерки и действия. Разшифроването на индекса води до заключението, че средно в страните – членки на ЕС, равнището на статуса на жените е само 55 % от статуса на мъжете, докато в България той е 73 %, т.е. макар и в различна степен, структурната джендър неравнопоставеност в Европа продължава да съществува.

По-детайлни са данните, публикувани в цитирания Доклад на ЕК за напредъка в областта на равенството между жените и мъжете през 2011 г. По повечето показатели България е на равнище над или близо до средното за страните – членки на ЕС, което означава, че характерните за ЕС проблеми в областта на джендър равенството са присъщи и на нашата страна. Трябва да се отбележи, че по някои показатели сме на първо (в позитивен смисъл) място: например през 2010 г. България е с най-нисък в ЕС относителен дял на работещите на непълно работно време жени и мъже в общия брой заети лица – 2,6 % от жените и 2,2 % от мъжете, като наред с това и разликата между дяловете на двата пола е минимална – 0,4 %. За сравнение средната стойност на този индикатор за ЕС-27 е 31,9 % за жените и 8,7 % за мъжете. От значение тук е фактът, че както непълната заетост като цяло, така и неравнопоставеността на жените в това отношение е един от съществените проблеми, пред които са изправени значителен брой европейски държави. Данните в доклада констатира още една положителна тенденция, характерна за България – намаляването на джендър различията в заетостта с 2,3 пункта – от 9,7 % през 2005 г. до 7,4 % през 2010 г. (разликата е в полза на мъжете). Тази стойност е една от най-ниските в европейските държави през 2010 г. след Латвия (0,2 % в полза на мъжете), Естония (2 %), Финландия (3 %), Дания (5,6 %) и Швеция (6 %) при средно 13 % за ЕС-27. В същото време с отчетените 64,8 % България плътно „следва“ средното за ЕС-27 равнище на заетост на жените във възрастовата група 25 – 49 години с деца под 12-годишна възраст от 64,7 % през 2010 г., което констатира вероятността за наличие на проблеми при съвместяването на трудовия и семейния живот при над 35 % от жените в тази група. Подобна тен-

¹⁴ Стойност на индекса под 100 изразява степента на неравенството за жените, над 100 – за мъжете, а ако той е равен на 100, е налице пълно равенство между половете.

денция, но само за жените у нас се забелязва и по отношение изпълнението на определената в стратегия „Европа 2020“ цел – постигане на равнището на заетост за жените и мъжете от 75 % (през 2010 г. средното равнище на заетост при жените в ЕС-27 е 62,1 %, а в България – 61,7 %). Страната ни обаче изостава по този показател за мъжете – 69,1 % при средно 75,1 % за ЕС-27. Това означава, че поставената в Стратегията цел за равнище на заетост на мъжете е вече постигната в повечето европейски държави, като в останалите предстои преодоляване на видимите джендър различия в тази насока в близко бъдеще.

От особено значение за настоящото изследване, с оглед наличния академичен потенциал има публикуваната в доклада информация за 2010 г. за *дела на младите хора (възрастова група 30 – 34 години) с висше и следващи степени на образованието*. По отношение на жените България се приближава до средното за ЕС равнище – 35,5 % спрямо 37,2 % в ЕС-27, докато съответният относителен дял на мъжете е значително по-нисък както от този за жените у нас, така и от средния за мъжете в ЕС – 20,7 спрямо 30,0 % в ЕС-27. В известна степен констатираната разлика от 14,8 пункта в полза на жените в България е индикатор за тенденция към феминизиране на висшето образование.

Според данните в анализирания доклад, подобно на повечето европейски държави, **България е изправена пред решаването на един от основните проблеми, характерни за всички сфери на обществения живот и водещи до неравнопоставеността на жените – недостатъчната или по-точно твърде ограничената им представителност на управленско равнище, респ. участието на жените в процесите на вземане на решения**. Представените в доклада данни за 2012 г. илюстрират мащаба на този проблем в цяла Европа. Например жените – членове на управителните бордове на най-големите регистрирани компании, са средно 13,7 % в ЕС-27 и 15,6 % в България, а жените президенти на висши бордове на такива компании са съответно 3,2 % и 13,3 %. Както се вижда от посочените данни, стойностите на тези показатели за България са по-високи от средноевропейското равнище. Делът на жените президенти на управителните бордове дори извежда България на първо място в Европа, като, от една страна, надвишава средното европейско равнище 4 пъти, а от друга, показва значително по-високи темпове на нарастване за периода 2004 – 2012 г. – с 10,7 пункта спрямо 0,6 в ЕС-27 (при равен старт за нашата страна и Европа през 2004 г. от 2,6 %). Установените тенденции са индикатор за положителни промени в насока преодоляване на наложилите се в обществото джендър стереотипи. Позитивните сравнителни данни обаче не отричат актуалността на този проблем и главно – ниското участие на жените в публичното управление у нас по абсолютен брой. Все още недостатъчно, макар и по-високо, е участието на жените в качеството им на министри в националните правителства: средно за ЕС-27 те са близо една четвърт (24,7 %), докато в България се представят значително по-слабо – 17,6 % през 2011 г. Видимо по-добра е ситуацията в частния сектор – през 2010 г. относителният дял на жените, заемащи лидерски позиции

в бизнеса, е малко над 30 % както в ЕС-27 (33 %), така и в България (31 %). Тази информация се потвърждава и от следващото вече цитирано изследване на ЕК – Доклад за напредъка относно жените във вземането на решения в ЕС, 2012. Според данните от него за периода октомври 2010 – януари 2012 г. България се нарежда след Франция, Исландия и Словения по нарастване броя на жените – членове на корпоративни бордове, с над 4 %, докато средният за ЕС-27 темп през същия период е близо 2 %. Въпреки това **България е сред тази една трета от страните – членки на ЕС, в които през 2012 г. около половината (у нас – 53 %) от регистрираните корпоративни бордове нямат жена-член.**

Както проличава от анализираниите международни инициативи и изследвания в областта на джендър равенството в началото на ХХI век, в Европа като цяло и в България в частност е постигнат известен напредък относно преодоляване на джендър различията в основните агрегирани области на социално-икономическия живот. Предприеманите общи действия в тази насока се допълват обаче с конкретизирането им в отделни важни за всеки етап от развитието сфери и сектори. В контекста на утвърждаващата се в Европа икономика на знанието и с оглед на необходимостта от изпълнението на критериите на стратегия „Европа 2020“, особено място в ЕС заемат действия по насърчаването на джендър равенството в сферите на висшето образование и научните изследвания с цел развитие на „справедлива наука в справедливо общество“¹⁵, в което академичните служители жени и мъже могат пълноценно да оползотворяват натрупаните знания, умения и иновационен потенциал в процеса на производството на знания и да създават визираното в Стратегията общество на социалното единство.

2. Европейски инициативи за насърчаване на равенството на жените и мъжете в академичните институции и българският „отговор“ на тях

Проведеното в рамките на настоящото изследване анкетно проучване на мненията на учените и преподавателите у нас, вкл. относно проблема за равнопоставеността на жените и мъжете във висшето образование и науката, констатира видимо подценяване и/или непознаване от страна на двата пола¹⁶ както на неговите конкретни проявления, така и на неговата значимост. Това изисква да се проучи състоянието на този въпрос и преди всичко по-детайлно да се представят европейските инициативи в областта на джендър равенството в академичната сфера.

¹⁵ Stocktaking 10 years of “Women in Science” 1999-2009. EU, 2010, p. 7. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/stocktaking-10-years-of-women-in-science-book_en.pdf

¹⁶ Резултатите и изводите от извършеното проучване ще бъдат подробно анализирани в т. 4 на тази глава.

2.1. Цели на политиките за насърчаване на джендър равенството, еволюиране на основополагащите принципи и действия за тяхното реализиране

Постигането на пълноценно и равностойно участие на жените в различни области на науката и научни дисциплини на всички равнища на заетост в академичната сфера, както и осигуряването на равен достъп на жените до позициите, свързани с вземане на решения в науката и висшето образование, представляват фундаментална част от политиката на ЕК в сферата на научните изследвания и са основание за обособяване първоначално на жените в науката, а впоследствие на джендър равенството като неин задължителен обект.

След провеждането в Пекин през 1995 г. на Четвъртата световна конференция на ООН по проблемите на жените и подписването на Пекинската декларация и Платформа за действие, отразяващи волята и обвързаността на страните-участнички за постигане на реално равнопоставе между жените и мъжете в света, ЕК разработва първа Стратегия за насърчаване на джендър равенството, приета през 1996 г. с Комюнике под наслов „Включване на равните възможности за жените и мъжете във всички политики и дейности на Общността“¹⁷. Този документ, както и финансираното от ЕК още през 1993 г. изследване на положението на жените в научните изследвания в Европейската общност провокират загрижеността на съответните структури за проблемите в тази сфера. Това рефлектира в разработването и предприемането на насърчителните мерки за повишаване участието на жените-изследователи в V и VI РП на ЕС, които фактически стартират през 1999 г.

За реализирането на тази цел допринасят следните инициативи на ЕК:

1. Провеждането през април 1998 г. на съвместна конференция на ЕК и Европейския парламент на тема „Жените и науката“, където бе артикулирана волята на ЕК да окуражава и разширява участието на жените в рамковите програми за научни изследвания.

2. Създаването на експертни групи по въпроса за положението на жените в науката:

а) Известна като **ЕТАН група** (European Technology Assessment Network working group on Women and Science – 1998 г.), публикувала през 2000 г. първия си доклад „Научна политика в ЕС. Насърчаване на компетентността чрез интегрирана политика на джендър равенството“¹⁸. В него се представят резултатите

¹⁷ “Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into all Community Policies and Activities” – COM (1996) 67 final.

¹⁸ Science policies in the EU. Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science. EC, Luxembourg: OORPC, 2000. Докладът е обсъден и приет от Европейския парламент с Резолюция от 3.02.2000 г., а също така от експертите в областта на науката и финансиращите организации, участващи в организираната от ЕК и проведена през април 2000 г. конференция на тема „Жените и науката: да има промяна“ (“Women and Science: Making Change Happen”).

от проучване на данните за положението на жените във висшето образование и изследователските институции през последното десетилетие на XX век, установяващи недостатъчната представителност на жените в науката, наличието на хоризонтална и вертикална сегрегация по пол, проявите на устойчиви негативни за жените в науката джендър стереотипи в редица академични институции и при оценителските процедури за финансиране на проектите. Успоредно на това се предлагат конкретни препоръки за насърчаване на джендър равенството в науката, вкл. в изследователските политики в страните-членки (чрез инициране на необходими законодателни промени в полза на жените в науката) и в ЕС като цяло главно чрез реализирането на предстоящата тогава VI РП.

б) Като изхожда от препоръките на ETAN, ЕК формира нова работна група, известна по мястото на първото им събиране като **Хелзинска група на жените в науката** (Helsinki Group on Women and Science – 1999 г.), включваща представителите на страните-членки и страните-кандидатки на ЕС, асоциирани към рамковите програми за научни изследвания. Основните цели на Хелзинската група са стимулиране на експертни дискусии, обмяна на опит за мерките и политиките, прилагани на местно, регионално, национално и европейско равнище за насърчаване участието и кариерния ръст на жените в научните изследвания, както и осигуряване на дезагрегираната по пол статистическа информация и разработване на джендър индикатори за жените в науката. През март 2002 г. е публикуван доклад „Национални политики за жените в науката в Европа“¹⁹, известен още като ETAN доклад – 2002, представящ националните доклади на 30 европейски страни – членки на Хелзинската група, в които се анализират предприеманите в тях мерки и профилирани статистически данни за насърчаване на жените в науката. Новият момент се отнася до извършеното категоризиране на конкретните мерки в тази област – създаване на научни мрежи; използване на квоти и/или целеви критерии; осъществяване на академични програми за наставничество; учредяване на целеви изследователски фондове и награди.

3. Публикуването на редица директиви и резолюции на Съвета, Европейския парламент и на ЕК за жените в науката, които изразяват сериозните им намерения за предприемане на действени мерки в тази област²⁰. По-важните действия и препоръки, визирани в тези документи, могат да се групират в следните насоки:

¹⁹ The Helsinki Group on Women and Science. National Policies on Women and Science in Europe, 2002. [women_national_policies_full_report.pdf](#)

²⁰ Communication of the Commission “Women and Science: Mobilising women to enrich European Research”, COM (1999) 76 final of 17/02/1999; Council Resolution on women and science of 20 May 1999 (1999/C 201/01); Council Resolution on women in science, C 201/1 of 16/07/1999; European Parliament resolution on the communication from the Commission entitled “Women and science” - Mobilising women to enrich European Research”, PE 284.656 of 3/02/2000; Working Document of the Commission services “Women and Science: the gender dimension as a leverage for reforming science”, SEC (2001) 771 of 15/05/2001; Council Resolution on science and society and on women in science of 28 June 2001 (2001/C 199/01); Council Conclusions on reinforcing human resources in science and technology in the European

- използване при целесъобразност на количествени критерии и по-конкретно приемане на целта за постигане на 40 % участие на представителите от един пол във всички комисии, работни групи и панели, действащи във връзка с функционирането на рамковите програми за научни изследвания на ЕС, както и осъществяване на редовен мониторинг за напредъка на участието на жените²¹;

- формиране на специализираното подразделение „Жените и науката“ към Генералната дирекция за научни изследвания към ЕК;

- предприемане на необходимите мерки за разработване на джендър индикатори и дезагрегирани по пол статистически данни с особен акцент върху оценката на хоризонтална и вертикална сегрегация на жените в науката и технологиите и измерването на участието на жените;

- насърчаване на диалог на тема прилаганите политики и внедряването на добри практики;

- разработване на планове за дейност за насърчаване на джендър равенството в науката и обществото;

- извършване на експертни джендър изследвания в академичната сфера.

4. Разработване в края на 2001 г. на План за действие по програмата „Наука и общество“ (Science and Society Action Plan), включващ специализиран раздел „Джендър и научни изследвания“ (Gender and Research), в който са предвидени редица нови инициативи в тази област с оглед изпълнението на препоръките за действие на ръководните структури на ЕС: разработване на система от джендър индикатори в науката; редовно измерване на напредъка в областта на джендър равенството в европейските изследвания; формиране на Европейска платформа за жените-учени; специално внимание към проблема за реализирането на жените-изследователи в частния сектор; анализ на положението на жените-учени в страните-кандидатки за влизане в ЕС (Централно- и Източноевропейските и балтийските страни).

5. Предприемане на мерки за изпълнение на приетия План за действие:

- В отговор на визираната препоръка за провеждане на интегрирана политика за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в рамковите програми за научни изследвания на ЕС, включваща въвеждането на система

research area, Council meeting, Brussels, 19 April 2005, 8194/05, Annex II; European Parliament resolution of 21 May 2008 on women and science (2007/2206(INI), P6_TA(2008)0221; Council Conclusions on Family-Friendly Scientific Careers, 2871st COMPETITIVENESS (INTERNAL MARKET, INDUSTRY AND RESEARCH) Council meeting, Brussels, 29 and 30 May 2008; Council Proposed Priority Actions on An European partnership to improve the attractiveness of RTD careers and the conditions for mobility of researchers in Europe, 30/04/2009, http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/informal-competitiveness-council-gago-biltgen_en.pdf

²¹ В тази връзка са публикувани доклади за постиженията в областта на джендър равенството при реализиране на VI ПП: Mid-Term Assessment of Science and Society Activities, ЕС, Luxembourg: ООРЕС, 2007 – междинна оценка на VI ПП в частта „Жените и науката“; Gender Equality Report. Sixth Framework Programme, Oct. 2008, http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gender-equality-report-fp6-final_en.pdf

„Джендър оценка“ (Gender Watch System) още в V РП²², започва разработването и публикуването от 2003 г. на тригодишни доклади „She figures“ с информацията за ключови индикатори от съществено значение за оценяване положението на жените и мъжете в научните изследвания, извършвани от Генералната дирекция за научните изследвания и иновации към ЕК. Досега са публикувани четири доклада: She figures, 2003, 2006, 2009, 2012²³.

● През 2002 г. със започването на VI РП се отделят 15 млн. евро целеви бюджетни средства за извършване на дейностите, свързани с инициативата „Жени в науката“ и насочени към осъществяването на проекти за създаване на научни мрежи и повишаване чувствителността към джендър равнопоставеността в тази сфера, за извършване на съответните изследвания, както и за насърчаващите жените-учени инициативи²⁴. Въвежда се и нов механизъм за стимулиране на джендър равенството при реализиране на VI РП – задължението провеждащите програмата лица да проявяват джендър чувствителност, от една страна, и всяко проектопредложение за кандидатстване по големи проекти да включва План за действие за постигане на джендър равнопоставеност на всички етапи и по всички компоненти (изследователски колектив, джендър измерения във всяка изследователска област, оценка на научните постижения и компетентност), от друга страна. В цитирания по-горе доклад за междинната оценка на дейностите по VI РП (2007) е направена препоръка за префокусирането на въпроса „жени в науката“ от общите проблеми към проблемите на отделни уязвими групи жени (за отбелязване е, че като такива се посочват жените-учени в посткомунистическите държави)²⁵.

● ЕК оказва подкрепа за създаването през 2005 г. на Европейска платформа на жените-учени (EPWS – European Platform of Women Scientists), чиято дейност е насочена към увеличаването на представителството на жените в областта на науката и технологиите. За съжаление, поради проблеми с нейното финансиране, дейността ѝ бе прекъсната през 2009 г., като оттогава организацията продължава своята дейност на доброволна основа²⁶. Въпреки това, Хелзинската група полага усилия за официализиране на EPWS и за възобновяване на съответната инициатива в нов формат.

²² Във вече цитирания документ Council Conclusions on reinforcing human resources in science and technology in the European research area (Council meeting, Brussels, 19 April 2005, 8194/05, Annex II, p. 11) ЕК приканва да се продължи да се развива системата „Джендър оценка“ чрез публикуване на редовни доклади за напредъка в тази област, вкл. относно изпълнението на съответните планове за дейност.

²³ Информацията от докладите ще бъде анализирана в т. 3 на тази глава.

²⁴ Още по-големи са средствата за тази цел, инвестирани в рамките на VII РП, но с акцент върху проблема „джендър в изследванията“ – за периода 2007 – 2010 г. те са 21,7 млн. евро.

²⁵ Отделни проблеми, стоящи пред жените в науката в страните в преход, са обсъдени на проведената в София на 21 – 22 октомври 2004 г. международна конференция на тема „Women – Science – SEE. Promotion of Women in Science in Southeastern Europe in the Context of European Integration“.

²⁶ Виж: <http://home.epws.org>

● С оглед необходимостта от анализ на положението на жените и стимулиране участието им в научните изследвания в частния сектор в края на 2001 г. ЕК формира работна група на високо равнище „The High Level STRATA-ETAN Expert Group“, включваща експерти от големи интернационални компании, поддържащи значими изследователски подразделения. С цел осигуряване на статистическа информация, необходима за ползотворната работа на тази група, ЕК инициира и финансира проучване „Жените в научните изследвания в частния сектор“²⁷, което доказва явно недостатъчното участие на жените в индустриалните изследвания. Резултатите от него послужиха за основа за изготвяне от членовете на групата STRATA-ETAN на едноименния доклад²⁸. Със същите проблеми се занимава и създадената през 2005 г. работна група „Жените в науката и технологиите“ (WiST – Women in Science and Technology), публикувала през 2006 г. доклад на тема „Жените в науката и технологиите: бизнес перспективата“²⁹.

● Във връзка с подготовката за разширяването на ЕС и на поставената цел за анализ на състоянието и статуса на жените в академичните среди в страните-кандидатки и за насърчаване политиката на джендър равнопоставеност в науката в разширена Европа, ЕК формира експертна група „Разширяване участието на жените в науката на изток“ (ENWISE – Enlarge Women in Science to the East Expert Group). Важен резултат от дейността на тази група е разработването през 2003 г. на доклада „Загуба на таланти: превръщане на личните битки в обществен проблем – жените в науката в страните от Централна и Източна Европа и балтийските страни“, известен като ENWISE доклад, 2003 г.³⁰ Докладът е изготвен на базата на националните доклади, изследващи положението на жените-учени в съответните страни от историческа и съвременна гледна точка, като крайната му цел е разработването на конкретни препоръки към международните, европейските и националните управленски, академични и неправителствени структури, институции и организации за повишаване чувствителността на обществото към проблемите за равнопоставеността на жените и мъжете в сферата на научните изследвания, за засилване ролята на жените-учени в Европейското изследователско пространство, както и за задълбочаване на участието им в рамковите програми за научни изследвания на ЕС.

6. Финансова и техническа подкрепа на процеса на изграждане на научни мрежи и експертни групи по проблемите на жените в науката. Подобни инициативи за създаване на т.нар. политически форум на европейско равнище по въп-

²⁷ Meulders, D. et al. Women in research in the private sector. EC, Luxembourg: OOPES, 2003.

²⁸ Women in industrial research. A wake-up call for European industry. EC, Luxembourg: OOPES, 2003.

²⁹ Women in Science and Technology: a Business Perspective. EU DG Research, 2006.

³⁰ Waste of talents: turning private struggles into a public issue – women and science in the ENWISE countries, 2003. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/enwise-report_en.pdf

росите на равните възможности на жените и мъжете се възприемат като един от приоритетните инструменти за овластяване на жените в академичните и изследователските среди. Дейността на формираните мрежи и коалиции е насочена към мобилизиране на жените-учени да участват в проблемните дискусии, споделянето на опит и добри практики в тази сфера, осъществяването на мониторинг на напредъка за постигане на джендър равнопоставеността в науката³¹. Необходимо е да се подчертае, че броят на научните мрежи, чиято дейност е фокусирана върху въпросите, свързани с равното третиране и възможности на жените в науката и висшето образование, постоянно нараства с годините³², което доказва както наличието на все още непреодолени джендър различия и стереотипи в академичната сфера, така и необходимостта от предприемане на съответни насърчителни мерки в тази насока. За отбелязване е слабата активност на българските жени-учени и преподаватели по отношение създаването на професионален форум за равните възможности в академичните среди. Сред множеството неправителствени организации по джендър проблемите в България от 1990 г. действа само една специализирана в тази област – Българска асоциация на университетските жени (БАУЖ)³³, която членува в Международната федерация на университетските жени (IFUW), във Федерацията на европейските университетски жени (UWE) и в Европейската платформа на жените в науката (EPWS). Въпреки безспорното значение на тази инициатива, трябва да се подчертае, че реализираните с подкрепата на БАУЖ научни мероприятия,

³¹ Наред с вече посочените експертни групи и мрежи на равнище ЕК, активно участие в тези процеси вземат и други наложили се в Европейското изследователско пространство официални и неправителствени организации: Жените в технологиите в Европейската общност (WITEC – Women in Technology in the European Community); Асоциация за джендър проблемите в науката и технологиите (GASAT – Gender and Science and Technology Association); Женски международни изследвания в Европа (WISE – Women’s International Studies Europe); Асоциация за жените в науката и инженерството (AWISE – Association for Women in Science and Engineering); Жените в технологиите и науката (WITS – Women in Technology and Science); Асоциация на институциите за феминистко обучение и изследвания в Европа (AOIFE); Европейско женско лоби (European Women’s Lobby); регионални европейски мрежи като вече посочената ENWISE и Мрежа на жените в науката в балтийските държави (BASNET – Baltic States Network on Women in Science); формиралата се през 2009 г. група жени-икономисти InGene, създали интернет сайт за публикуване на мненията и резултатите от изследвания на джендър неравенствата, предлагани от академичните служители, джендър експертите, неправителствените организации с цел повишаване чувствителността на политиците, администрацията, журналистите, преподавателите и студентите към проблемите на равнопоставеността на половете в академичната общност (всички, които проявяват интерес към многобройните публикации по тази тематика, могат да ги намерят на: <http://www.ingenere.it>).

³² За илюстрация на този процес служат следните данни: ако на проведената в Брюксел на 15 – 16.02.1993 г. конференция на тема „Жени в науката“ бяха представени само две мрежи – WITEC и GASAT, то на организираната през 1999 г. първа среща на представителите на мрежи на жените-учени в Европа присъстват 69, а на срещата през 2003 г. – вече 80 организации. В резултат от тези срещи бяха публикувани две бази данни за съществуващите мрежи.

³³ <http://bauw-bg.com>

проекти и публикации са главно в областта на историческите проучвания на женското движение, вкл. на жените във висшето образование и науката у нас, т.нар. изследвания на рода – социалните процеси и текстови практики, изграждащи родовите роли „мъж“ и „жена“ в исторически и съвременен аспект, но практически липсват анализи на актуалното състояние и проблемите на жените в тези сфери.

7. Сред важните европейски цели и инициативи на ЕК се откроява провеждането на многопрофилни изследвания и оценки на широк спектър проблеми в областта на положението на жените и мъжете в сферите на висшето образование и науката. Представени хронологично, темите на съответните проекти отразяват както разширяването на обхвата и на приоритетните области за действие от страна на компетентните европейски структури за подобряване на джендър дизайна на Европейското изследователско пространство и на националните академични общности, така и еволюцията на прилагания подход от изследването непосредствено на „жените в науката“ към определянето на „джендър различията“ и установяването степента на „джендър равнопоставеност“ в тази сфера. Тук е целесъобразно да се коментират следните, инициирани от ЕК изследвания и публикувани доклади с обобщени резултати:

- Във връзка с оценката на мерките за осигуряването на равен достъп на жените и мъжете до финансиране на изследователските проекти, както и на равностойно с мъжете професионално израстване на жените в академичните среди, през 2004 г. бе разработен и публикуван доклад на тема „Пол и научна компетентност в научноизследователската работа“³⁴. Основно внимание в този доклад се отделя на понятието „научна компетентност“ (scientific excellence), използвано при оценяване на постиженията на авторите при производство на научна продукция. Установено е, че това понятие може да крие известни джендър предразсъдъци, когато се прилага в качеството на критерий за оценка на изследователите, участващи в конкурси за финансиране на проекти или в процедури за придобиване на научни степени и академични длъжности. Прояви на този тип предразсъдъци се наблюдават в следните области: при характеризиране на научната компетентност; при избор на експлицитни и имплицитни индикатори за дефиниране на научната компетентност; при избор на критерии за оценяване на научната продукция; при начините, по които съответните критерии се прилагат по отношение на жените и мъжете изследователи; в процеса на процедурите, които се основават на използването на подобни критерии, както и по отношение на по-трудния достъп на жените до реномирани научни мрежи. Основната препоръка, резултат от извършеното изследване, отразява необходимостта от подобряване прозрачността и отчетността на съответните процедури чрез неутрално с оглед на пола разбиране на понятието „научна компетентност“ с цел преодоляване на установените джендър стереотипи и предразсъдъци.

³⁴ Gender and Excellence in the Making, 2004. http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/bias_brochure_final_en.pdf

● Анализът на постигнатите резултати относно равнопоставеността на половете и дефиниране на следващите действия е предмет на още един доклад на ЕК на тема „Жените и науката: компетентност и иновации – джендър равенството в науката“, публикуван през 2005 г.³⁵ Този доклад полага началото на прилагане на нов принципен подход към интегрираната политика за насърчаване на джендър равенството в научноизследователската сфера чрез нейното префокусиране от „жените в науката“ към „равнопоставеността на двата пола“. Изразено е становището, че джендър политиките, отчитащи интересите както на жените, така и на мъжете, стават важен компонент на политиките в академичната сфера във всички страни – членки на ЕС, и трябва да намерят отражение в нормативната уредба относно равните възможности на жените и мъжете. Докладът е известен с конкретизирането на редица цели, насочени към ограничаването на все още съществуващите джендър различия в науката в страните-членки: 1) постигане на увеличаване дела на жените на водещи позиции в публични изследвания до 25 % и на новоназначените жени-изследователи до най-малко 33 % до 2010 г., което ще съдейства за изготвянето на по-ефективни политики за развитие на съвременното общество, основано на знания; 2) разработване на ежегодна статистическа информация за назначения по пол в тази сфера с цел избягване проявите на джендър предубеденост при конкурсни процедури; 3) осъществяване на джендър мониторинг на следните индикатори – различия в заплащането на жените и мъжете в академичните среди; баланс „работа–личен живот“; мобилност; професионално израстване; принос на жените (патенти и иновации); процедури и стратегии за избор и композиране на управителни органи и структури в науката.

● Установената в предишните изследвания видима вертикална сегрегация на жените в академичните среди и определянето ѝ като един от основните проблеми в тази сфера провокира създаването през 2006 г. на експертна група към ЕК по въпросите на положението на жените във вземането на решения в областта на научните изследвания (WIRDEM – Women in Research Decision Making). В резултат от извършеното проучване експертите публикуват финален доклад на тема „Ориентиране в лабиринта: привличане на повече жени на високи длъжности в областта на научните изследвания“, 2008 г.³⁶ В него се доказва необходимостта от коренна промяна на джендър културата в академичните среди, с цел подобряване на равновесието и постигане на справедлив баланс между жените и мъжете при вземането на решения, с което да се допълнят визираните през годините мерки за повишаване прозрачността на конкурсните и оценителските процедури, определени като необходими, но недостатъчни с оглед по-бързото преодоляване на ефекта на „стъкления таван“. В съответствие

³⁵ Commission Staff Working Document “Women and Science: Excellence and Innovation - Gender Equality in Science”, SEC (2005) 370 of 22/02.2005.

³⁶ Mapping the Maze: Getting More Women to the top in Research. EC, Luxembourg: OОPEC, 2008.

с това се предлагат следните препоръки към националните правителства: да оказват финансова подкрепа на мрежи, коалиции и програми за повишаване чувствителността на обществото по въпроса за равнопоставеността на половете в науката; да организират публични процедури по награждаване на жените за научните приноси; да осигуряват най-малко 30 % участие на жените в ръководните научни органи. Тук е уместно да се отбележи, че в цитираната резолюция на Европейския парламент относно жените и науката от 21.05.2008 г. са отчетени резултатите от анализирания доклад, като се изразява „критика относно неамбициозната и недостатъчна цел на ЕС, която предвижда 25 % от ръководните постове в публичния научноизследователски сектор да се заемат от жени и припомня на комисията и на държавите-членки, че равнопоставеност между половете означава най-малко 40 % представителство на жените“ (т. 16).

● През 2007 г. е публикуван доклад на тема „Заплащане на изследователите в публичния и частния сектори“³⁷, разработен с цел анализ на още един установен проблем в сферата на научните изследвания, а именно – джандър различията в заплащането в ЕС-25 и страните-кандидатки за членството в ЕС. Въз основа на извършеното от участващите експерти през периода май 2006 – март 2007 г. анкетно проучване е констатирано, че в повечето включени в него страни различията в заплащането на жените и мъжете изследователи са съществени, като в групата страни с най-висока стойност на тези различия тя достига над 35 % (Естония, Чехия, Португалия). **Позитивни са изводите за България, която наред с Дания, Гърция, Исландия, Малта и Норвегия се ситира сред страните със значително по-ограничена стойност на различията в заплащането на жените и мъжете изследователи – под 15 %: по-конкретно 14,75 % разлика в полза на мъжете в България по средно претеглено брутно годишно възнаграждение на изследователите жени и мъже (с. 48) и 11 % – по изравнено чрез съответни приравнителни коефициенти средно брутно годишно възнаграждение (с. 169).** Интересно е, че анализът на представените в доклада абсолютни стойности на заплащането на жените и мъжете по области на науката, в противовес на общоприетото мнение отчита по-високо брутно годишно възнаграждение на жените-изследователи спрямо мъжете със 17 % в обществените и хуманитарните науки и с 13 % – в областта на климатичните промени и природните ресурси. Другите три области на науката, за които има данни в анализирания доклад се характеризират с „предимството“ на мъжете – с 56 % по-високо от жените е възнаграждението в химическите науки, 21 % – във физическите и само с 3 % – в областта на естествените науки (с. 183).³⁸ Резултатите от това проучване инициират приемането през юли 2007 г. на документ на Комисията „Да преборим различията в заплащането на жените

³⁷ Remuneration of Researchers in the Public and Private sectors. Final Report, April 2007. ЕС, Luxembourg: ООРЕС, 2007.

³⁸ Трябва да се отбележи липсата на достоверни данни в националната статистика и в европейската база данни за България за реалното заплащане на академичните служители, включващо наред с щатната работна заплата, и на възнагражденията за участие в между-

и мъжете³⁹, в който са направени общ анализ и оценка на джендър различията в заплащането в ЕС.

• Както вече нееднократно беше подчертано, търсенето на начини за преодоляване на ниската представителност на жените на ръководни позиции в академичната йерархия е един от установените в научноизследователското пространство в Европа проблеми с особена значимост. Като позитивна мярка за насърчаване на професионалното развитие и израстване на младите жени във висшето образование и науката се определят академичните програми за наставничеството – един от действителните инструменти в това направление в редица европейски държави. С цел по-доброто структуриране на Европейското изследователско пространство, преодоляването на съществуващите джендър стереотипи и осигуряването на нови форми на академично кариерно развитие, с финансовата подкрепа по VI РП на ЕС е осъществен проект на тема „Утвърждаване на наставничеството в Европа. Стратегии за насърчаване на жените преподаватели и изследователи“ (Building a European Network of Mentoring Programmes for Women in Academia and Research), 2007 – 2008 г.⁴⁰ Основните му задачи се състоят, от една страна, в популяризирането на този инструмент за утвърждаване на позициите на жените във висшето образование и науката в европейските държави, особено там, където наставническите схеми са рядко познато явление (Южна и Източна Европа), а от друга страна, в изграждането на EUMENT-NET – интернационална европейска мрежа от наставнически програми, насочени към младите жени-докторанти и постдокторанти. Както се посочва в доклада, изграждането на тази мрежа има четири взаимосвързани цели: стимулиране обмяната на опит и добри практики по прилагане на наставническите схеми; определяне ролята на наставничеството като ефикасен инструмент за насърчаване на жените и на равнопоставеността на жените и мъжете в академичната сфера, както и за пренасянето на експертни знания и умения; насърчаване на сътрудничеството между съответните програми и подкрепа на нови форми на

народни и национални научноизследователски и научноприложни проекти и в експертна дейност. Данните за България в представеното проучване са само за 2006 г. и са от предприсъединителния период. В раздела „Джендър и академия“ към доклада по програма „Макс Вебер“ се посочва, че средно в ЕС различията в заплащането на жените и мъжете в тази сфера варират в диапазон между 25 – 30 % (Towards an Open and Competitive European Area for Research Careers. Academic Careers Observatory Report 2008, p. 19. Available at: www.eui/MaxWeberProgramme). Данните за различията в заплащането по пол в докладите She figures, основани на официалната статистика в наблюдаваните държави, обхващат усреднените данни за цялата икономика, за заетите лица в държавния и частния сектор и за избрани комбинирани групи професии, което не дава възможност за анализ на този проблем в академичната сфера. Поради посочените обстоятелства въпросът за джендър различията в заплащането е извън обсега на настоящото изследване.

³⁹ Tackling the pay gap between women and men, COM (2007) 424 of 18/07/2007.

⁴⁰ Утвърждаване на наставничеството в Европа. Стратегии за насърчаване на жените преподаватели и изследователи. Практическо ръководство под ред. на Herta Nobauer and Evi Genetti от името на EUMENT-NET. Превод на български. Велико Търново: Фабер, 2008.

наставническите дейности; допринасяне за включването на наставничеството в дневния ред на европейските и националните научни политики. За отбелязване е, че сред петте институции от европейски страни, участващи като партньори в консорциума на проекта, е Институтът за философски изследвания при БАН. През май 2007 г. екип от този институт провежда емпирично анкетно проучване и две фокус-групи (жени-докторанти и жени-нехабилитирани научни сътрудници) с цел определяне на техните нагласи и очаквания за професионалното им развитие, както и оценяване на реални перспективи за изграждането на пилотна наставническа схема у нас⁴¹.

● През 2008 г. в ЕС се извършва оценка на изпълнението на Пътната карта за равенството между жените и мъжете (2006 – 2010). В съответствие с посочените в нея приоритетни области за действие са определени три от тях, към които се насочва дейността на Генерална дирекция „Научни изследвания“ към ЕК: съвместяване на професионалния и личния живот на академичните служители; равно представителство на равнище вземане на решения и преодоляване на джендър стереотипите. С цел определяне степента на тяхното изпълнение и актуализиране на информацията за интегрираните национални политики за постигане на джендър равнопоставеност, вкл. в рамките на националните системи за иновация е осъществено изследване на тема „Маркиране на мерките за равнопоставеност на половете в науката“, 2008 г.⁴², обхванало 38 страни. Основната цел на този доклад се състои в определяне на постигнатия напредък в научните политики относно жените в науката в сравнителен аспект с резултатите от доклада ETAN-2002. Резултатите от изследването водят до обезпокоителния извод, че само в малка група страни са изпълнени предложените от ЕК през 2005 г. целеви критерии от 25 % участие на жените в ръководните органи в науката и привличане на най-малко 33 % от завършилите висше образование млади жени за работа в академичната сфера. **Обезкуражителни са данните за България в този доклад, съгласно които ние сме сред петте държави – членки на ЕС, наред с Кипър, Унгария, Полша и Румъния, които не са показали ангажираност за провеждане на интегрирана политика за равнопоставеност на жените и мъжете в науката на държавно равнище, както и сред седемте държави, в които не се разработва дезагрегирана по пол статистическа информация за учениците, кандидатстващи и спечелили финансиране по национални програми за научни изследвания.**

⁴¹ По-подробно виж по тези проблеми: *Сретеннова, Н.* Проектът „EUMENT-NET“: „Изграждане на Европейска мрежа от академични програми за наставничество на млади жени учени“ (с. 45 – 47) и Профили на националните политики на Австрия, Германия, Швейцария и България и академични програми за наставничество (с. 47 – 50). – В: *Наука*, кн. 4, 2008; *Сретеннова, Н.* Какво очакват младите жени в науката от въвеждането на програма за академично наставничество в България? – В: *Наука*, кн. 5, 2008, с. 43 – 52.

⁴² Benchmarking policy measures for gender equality in science. EC, Luxembourg: OOEPEC, 2008.

● През 2008 г. ЕК формира експертна група по джендър проблемите и научната компетентност с цел разработване на препоръки за подобряване на прозрачността на процедурите, свързани с получаването на грантове, участието в специализации и достъпа до изследователските фондове. В резултат от направеното изследване се публикува доклад „Джендър предизвикателствата при финансиране на научните изследвания“, 2009 г.⁴³ В доклада отново се подчертава, че пазарът на труда в научноизследователската сфера трябва да включва повече жени на всички йерархични равнища с цел пълноценното им участие в производството на ново знание и научни изследвания. Жените са слабо представени на свързаните с вземането на решения позиции, респ. имат ограничени възможности да влияят върху изграждането на направленията и приоритетите на научните изследвания. С оглед на факта, че достъпът до ресурси е основен ключ към успеха, докладът е фокусиран върху финансирането на научните изследвания, вкл. от гледна точка на участието и успеваемостта на половете⁴⁴. Въпреки констатацията на експертите, че не е отчетен голям системен дисбаланс по отношение на степента на успеваемост на жените и мъжете при финансиране на научните проекти, налице е явно разминаване в поведението им в процеса на кандидатстване: жените показват по-слаба склонност да кандидатстват за финансиране от мъжете, причините за което се препоръчва да се идентифицират в по-нататъшните изследвания. В този контекст данните за България за проведените през 2007 г. конкурси показват, че участващите в тях жени са близо два пъти по-малко от мъжете – съответно 35,8 % и 64,2 %. Ситуацията се подобрява при оценка на пола на координаторите на спечелилите проекти – 40,5 % жени и 59,5 % мъже. Въз основа на тези данни се определя степента на успеваемост видимо в полза на жените у нас – 44,9 % спрямо 36,7 % за мъжете⁴⁵, което би трябвало да повлияе върху равнището на тяхната самооценка. За отбелязване е, че България, наред с Естония, Португалия, Полша, Унгария, Словакия, Люксембург, Румъния, Гърция и Турция са в групата страни, характеризиращи се с над средните за ЕС-27 общи джендър различия в тази област, въпреки по-големия относителен дял на жените в сферите на висшето образование и науката.

⁴³ The Gender Challenge in Research Funding – Assessing the European National Scenes, 2009. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gender-challenge-in-research-funding_en.pdf

⁴⁴ Анализирани са академичните и научните институции с държавно финансиране и индивидуалните грантове в 33 държави по следните въпроси: представителност на жените и мъжете при кандидатстване за финансиране и при спечелилите проекти; процеси, инструменти и критерии на финансирането; ролята на ключови финансиращи институции за насърчаване на джендър равенството при прилаганите процедури. Измерена е степента на успеваемост на жените и мъжете (success rate), както и са анализирани размерът на финансирането и оценителските и контролните процедури.

⁴⁵ The Gender Challenge in Research Funding – Assessing the European National Scenes, 2009, p. 89 (доклад за България).

● По време на организираната от ЕК на 14 – 15 май 2009 г. среща в Прага на тема „Промяна на изследователския ландшафт към използване в най-висока степен на човешкия потенциал“ (Changing research landscapes to make the most of human potential: 10 years of EU activities in “Women and Science” and BEYOND) е отчетена декларираната в предходния доклад препоръка към разработване на национални планове за действие по насърчаване на джендър равенството в науката. Прилаганите в ЕС добри практики в тази област са представени в разработения след тази среща доклад „Насоки за прилагане на програми за джендър равенството в науката“ (декември 2009 г.)⁴⁶. От значение е, че в този доклад за пръв път ясно се откроява една нова тема, получила впоследствие видимо развитие, а именно – проблемът за все още съществуващите в началото на XXI век в академичните среди стереотипи по отношение ролите и възможностите на жените в науката, вкл. липсата на висока самооценка от тяхна страна, които имат пряко отношение към наблюдаваната в тази сфера хоризонтална и вертикална джендър сегрегация. Според образния израз на италианските изследователи Ф. Дзукко и Ф. Молфино изборът на области на научни изследвания, достъпът до финансиране и технологии в академичните институции са под чадъра на „научната култура“, която е свързана с други културни ценности и включва същите характеристики за тях прояви на джендър дискриминацията спрямо жените в науката⁴⁷.

● Продължават изследванията на положението на жените в изследователския сектор в частни компании. С оглед на проявения интерес от страна на участващите в тях фирми, ЕК взема решение да удължи срока на предприетата през 2005 – 2006 г. инициатива WiST (Women in Science and Technology), като формира втора работна група на жените в науката и технологиите WiST2. Основавайки се на проучването на мненията на представителите на големи частни компании и на академичните среди, групата публикува през 2009 г. доклад на тема „Жените в науката и технологиите. Изграждане на устойчива кариера“⁴⁸. В него се фокусира върху ограничаването на проблема „напускане на системата“ („leaky pipeline“), характерен за работещите в тази сфера жени-изследователи, както и върху повишаване на ангажираността на бизнес средите към въпроса

⁴⁶ Guidelines for Gender Equality Programmes in Science, 2009 (известен като PRAGES project). http://www.retepariopportunita.it/Rete_Pari_Opportunita/UserFiles/Progetti/prages/pragesguidelines.pdf

⁴⁷ Zucco, Flavia and Francesca Molfino, March 2012. Breaking the vicious cycle of gender stereotypes and science, p. 1. home.epws.org/Breaking-the-vicious-cycle-of-gender-stereotypes-and-science

Виж по този въпрос още: *Sretenova, N.* 2009. Gender Stereotype in Science and Women's Access to Research Funding. International Virtual Journal *Machines, Technologies, Materials*, issue 7-8, pp. 35-37; Prejudice – also a barrier for developing creativity and innovation? http://create2009.europa.eu/press/news_archive/news_singleview/news/prejudice-also-a-barrier-for-developing-creativity-and-innovation.html

⁴⁸ Women in science and technology. Creating sustainable careers. EC, Luxembourg: OPOEC, 2009.

за съвместяването на трудовия и семейния живот. В доклада се представят добрите европейски практики в тази област и се прави преглед на предприеманите инициативи за идентифициране и насърчаване на нова работна култура и среда в сферата на индустриалните изследвания, главно в избрани големи национални и интернационални компании и в някои университети.

- През 2010 г. е публикуван пореден доклад, третиращ темата за представителството на жените във вземането на решения, вкл. в сферите на висшето образование и науката „Повече жени на ръководни позиции – ключът към икономическата стабилност и растеж“⁴⁹, което е индикатор за константната значимост на този проблем. Въз основа на обобщаване на всички европейски инициативи и резултати от изследванията в тази област, в доклада отново е констатирано наличието на сериозен джендър дисбаланс, който продължава да представлява важна пречка за изпълнение на европейските цели относно насърчаването на равните възможности на жените и мъжете, повишаването на конкурентоспособността и максимизирането на иновативния потенциал. Подчертано е, че предприетите мерки в рамките на националните общи политики за равнопоставеност между половете, изразени във формирането на научни мрежи на жените в научните изследвания, разработването на ролеви модели на жените в науката, изпълнението на планове за дейност в областта на джендър равенството в университетите, целево финансиране на жените-изследователи, подобряват ситуацията, но проблемът продължава да съществува, особено в страните с ниско равнище на иновативност. Отбелязва се, че подценяването на постиженията на жените в научните изследвания най-ярко проличава при анализа на относителния им дял сред Нобеловите лауреати в различни области на точните и естествените науки – за периода 1901 – 2010 г. той е 3 % (16 жени от общо 535 лауреати). Бихме допълнили, че първата и засега единствена жена икономист Елинор Остром получава Нобелова награда по икономически науки едва през 2009 г.

- Един от проблемите с особена значимост за изпълнение на целите на ЕК относно постигането на джендър равенство в науката е инкорпорирането на джендър измеренията в научните изследвания и в процеса на създаване на научното знание. В съответствие с това по VII РП е финансиран иновативен проект на тема „Джендър измерения в науката“ (genSET) със срок на изпълнение 2009 – 2012 г.⁵⁰ С този проект се цели подобряване на компетентността в европейската наука чрез имплицитно включване на джендър перспективата в

⁴⁹ More women in senior positions – Key to economic stability and growth, part 3 “Science, research and development – time to plug the leaky pipe”. EC, Luxembourg: POEU, 2010, pp. 26-30.

⁵⁰ По-важните инициативи и публикации по този проект са: Recommendations for Action on the Gender Dimension in Science. Consensus Report, genSET, London: Portia, June 2010; Public Consultation on the Future of Gender and Innovation in Europe: Summary Report. Consultation Report, genSET, 2011. European Gender Summit, Brussels, 8-9 November, 2011; European Gender Summit, Brussels, 29-30 November 2012.

научноизследователската дейност, както и чрез създаване на форум за устойчив диалог между европейските научни лидери, финансиращите науката институции, джандър експерти и ръководни органи на високо равнище, разработващи научни стратегии, за постигане на консенсус по въпроса за джандър измеренията в науката в следните ключови области: производство на научното знание; научноизследователски процес; привличане и задържане на младите жени в науката; изграждане на система за оценяване на научните постижения и компетентност. Последното е необходимо с оглед разработването на практическите насоки за реализиране на плановете за действие в рамките на съществуващите институционални механизми, както и на развитието на методите за включване на джандър знанието и осъществяване на джандър експертизи в европейските академични институции, разбираеми и достъпни за използване от учените с цел повишаване участието на жените в научните изследвания.⁵¹

● Създадената от ЕК през 2008 г. работна програма „Науката в обществото“ (Science in Society Work Programme), свързана със започването на VII РП, с влизането в сила през 2010 г. на стратегия „Европа 2020“ се задълбочава в насока реализиране на структурни промени и постигане на устойчив напредък в областта на джандър равенството в науката. В тази връзка академичните институции се призовават да разработват и реализират многогодишни планове за действие с цел реални промени в джандър дизайна и управлението на сферите на висшето образование и науката. Поради отпадането в VII РП на прилагания в VI РП основен инструмент за джандър мейнстрийминг в научните изследвания – План за действие за джандър равнопоставеност⁵², вследствие слабата му подкрепа от страна на академичната общност⁵³ и с цел опростяване на процедурите, се наложи необходимостта от разработване на други механизми за насърчаване

⁵¹ Препоръките на genSET Consensus Report в тази насока са подкрепени и от експертите към ООН – виж: Gender, science and technology. Report of the UN expert group meeting on Gender, Science and Technology, Paris, 28 Sept.-1 Oct. 2010 (EGM/2010/REPORT).

⁵² Хелзинската група в качеството си на консултативна комисия към ЕК по въпросите на джандър равенството в научните изследвания оценява междинните резултати от реализирането на VII РП като неудовлетворителни с оглед на неблагоприятен джандър дисбаланс (по-ниска спрямо мъжете степен на успеваемост на жените в достъпа до и мащабите на финансиране на проектите) и смята отпадането на прилагания в VI РП План за действие за джандър равнопоставеност за необосновано и неадекватно аргументирано. Както доказва мониторинговият доклад за изпълнение на VI РП, този инструмент категорично е допринесъл за постигането на джандър баланс в тази област. – Виж: The Helsinki Group, 2011. Consultation: Green Paper on a Common Strategic Framework for future EU Research and Innovation Funding. Gender furthers excellence in research and innovation, p. 3. Available at: http://ec.europa.eu/research/csfr/pdf/contributions/post/finland/helsinki_group_on_women_in_science.pdf

⁵³ Необходимо е да се отбележи, че ЕК отчита ниската степен на загриженост към джандър проблемите вътре в академичната общност, характерна както за мъжете, така и за жените, например към проблема за ограничени брой жени на висши ръководни позиции в науката и висшето образование. Именно затова като една от целите на посочената работна програма се визира промяната на стереотипите и отношението с оглед задълбочаване на джандър диверсификацията в университетите и научноизследователските институции, особено в началото на научната кариера и при професионалното и административното израстване на жените.

на джендър равенството – главно организиране на джендър обучение, специализирано за отделните научни области и насочено към наблюдаващите проектната дейност служители на ЕК и възложителите на проекти. За целта през 2011 г. е издаден „Наръчник“ за прилагане на джендър подхода във финансираните от ЕС научни изследвания⁵⁴. В Наръчника се представят общите теоретични и практически насоки на прилагане на джендър подхода в научните изследвания, вкл. по VII РП; описват се конкретни мерки и инструменти за повишаване на чувствителността към проблемите за равнопоставеността на половете в тази област главно чрез обучителна дейност, анкетирание на участващите страни и други; анализира се използването на джендър подхода в различни области на науката. С цел по-нататъшно стимулиране на равенството на жените и мъжете в науката се насърчава прилагането на двустранен подход – осигуряване на равни възможности на изследователите от двата пола с оглед на участието им в съответните проектни дейности, от една страна, и интегриране на тази проблематика в изследователския контекст в съдържателно отношение, от друга страна.

• През 2012 г. ЕК публикува обобщаващ доклад с резултатите от финансирания по VII РП проект на тема „Мета-анализ на научните изследвания по въпросите на равенството на половете в науката“⁵⁵. Проектът представлява мащабно проучване на съответните литературни източници в 33 европейски страни, асоциирани към VII РП, публикувани през периода 1980 – 2008 г. с цел изграждане на база данни, преглед и анализ на тематиката и направените изводи от извършените изследвания на европейско, национално и регионално равнище с основен обект академични институции в следните области: прояви, причини и ефекти от хоризонталната и вертикалната джендър сегрегация в науката; съвместяване на професионалния и личния живот на учените и преподавателите жени и мъже и насоки на тяхната академична кариера; джендър стереотипи и идентичност; оценка на научната продуктивност и постиженията от джендър гледна точка. Резултатите от анализа на публикациите, свързани с проявите на джендър сегрегацията в науката и технологиите, водят до две съществени констатации: тези сфери са по-малко податливи на обществените нагласи за постигане на прогрес по отношение на джендър равенството в сравнение с други висококвалифицирани професии и сектори, като това явление е в противоречие с основополагащите качествени характеристики на научния етос (формиран във времето етичен манталитет на научната общност) – универсалност на науката (нейната независимост от човешките различия, вкл. по пол) и меритокрация (обективна оценка на научните постижения), които би трябвало реално да се

⁵⁴ Toolkit Gender in EU-funded research. Yellow Window Management Consultants Engender Genderwork. Luxembourg: POEU, 2011.

⁵⁵ Meta-analysis of gender and science research – Synthesis report, 2012. <http://www.inovaconsult.com/documents/synthesisreport.pdf> Виж още: Национален доклад за България – Sretenova, N., Meta-analysis of gender and science research, D31 – Country Report: Bulgaria, March 2009. CReport_Bulgaria.pdf

прилагат като водещи етични правила в науката. Тези изводи са в пряка връзка с другия анализиран обект на изследванията – все още съществуващите джендър стереотипи в науката, представляващи споделени обществени представи, ценности и норми, свързани с ролите на жените и мъжете. Следвайки заключенията на цитирания доклад PRAGES – 2009, резултатите от това изследване също така отразяват наличието на този проблем в обществото, вкл. в академичната сфера и го определят като фундаментален, което се доказва от броя на проведените изследвания по тази тема в Европа – 54 % от анализиранияте публикации са посветени на въпроса за джендър стереотипите и идентичността, а в началото на XXI век (2000 – 2007) техният брой се удвоява спрямо целия анализиран период. За отбелязване е констатираният в разработения в рамките на проекта „Национален доклад за България“ извод за твърде ограничени брой научни изследвания у нас, посветени непосредствено на проблема за равнопоставеността на половете във висшето образование и науката⁵⁶. Това, от една страна, е израз на ниската чувствителност към този въпрос както на държавно равнище, така и в самата академична общност, а от друга страна, е следствие от информационния дефицит и е съществен пропуск с оглед на прилагания интегриран подход към политиката за джендър равенството в сферите на висшето образование и науката в ЕС. В този контекст настоящото изследване безспорно е много актуално.

● През феврури 2011 г. ЕК формира Експертна група на високо равнище по структурните промени (Expert Group on Structural Change) с цел съдействие при идентифициране на най-адекватните мерки за засилване на дейностите в областта на структурните промени, вкл. относно по-доброто представителство и задържането на жените в университетите и научноизследователските институции на всички равнища на научната им кариера. Тази инициатива е в съответствие с изискванията на Съвета по конкурентността на ЕС от май 2010 г.⁵⁷ В резултат на проучвателната дейност на експертите през 2012 г. е публикуван доклад на тема „Структурни промени в научноизследователските институции: повишаване на компетентността, джендър равенството и ефективността в изследванията и иновациите“⁵⁸. Докладът изхожда от дефинираната в стратегия „Европа 2020“ ключова роля на науката и иновациите за постигането на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж в ЕС чрез пълноценно използване в

⁵⁶ В този контекст е необходимо да се отбележи едно от малкото джендър изследвания в сферата на науката у нас, основано на анкетното проучване на организацията на работното време и условията на труд на жените-учени, извършено в БАН, резултатите от което са публикувани в: *Рангелова, Р., Л. Чанкова*. 1988. Жените в БАН – реализация и стремеж. – В: *Жената днес*, бр. 10, с. 16 – 18; *Рангелова, Р., Л. Чанкова*. 1989. Кое по-напред – колко и как да работят в науката. – В: *Жената днес*, бр. 5, с. 12 – 13.

⁵⁷ Competitiveness Council, Brussels, 25-26 May 2010 – Consumer and Research, Innovation and Science points, MEMO/10/212, Brussels, 25th May 2010.

⁵⁸ Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation, 2012. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf

този процес на човешкия капитал както на мъжете, така и на жените. Извършените проучвания показват обаче, че успешното представяне на Европа в областта на научните изследвания се ограничава от наличието на прояви на пряка и косвена дискриминация по пол, а от друга страна, стимулирането на джендър равенството на всички равнища допринася за повишаването на компетентността и ефикасността в тази област. Констатирано е, че въпреки визираната във връзка с подготовката и изпълнението на VII РП за научни изследвания на ЕС промяна на принципния подход към политиките за джендър равенството, предприеманите през годините мерки продължават да се фокусират върху различни програми за подкрепа на жените в академичните среди, което се оказва недостатъчно ефективно с оглед на все още слабото им участие в управленските структури в науката, както и предвид неуспешните засега опити за спиране на тенденцията на напускане на тази сфера от страна на жените. В същото време инициативите за осъществяване на структурни преобразувания в академичните институции чрез използването на системен, комплексен и устойчив подход са все още недостатъчни. В тази връзка в доклада са идентифицирани следните пет проблемни области, стоящи пред академичните институции с оглед подобряването на равнопоставеността на жените и мъжете в науката и иновациите:

1. липса на прозрачност при вземането на решения (т.нар. феномен на „старите приятели“ – “good old boys”);

2. на пръв поглед неутрални институционални практики, водещи до негативен ефект по отношение на кариерните възможности за израстване на жените (когнитивно подценяване на заслугите, представянето и лидерските им качества);

3. наличие на несправедливи джендър предразсъдъци при оценка на постиженията, компетентността и други оценителски процедури;

4. пропуснати възможности относно знанието, технологиите и иновациите поради влиянието на джендър предразсъдъците върху съдържателната страна на научните изследвания (доказано е, че включването на джендър анализите в изследователския контекст повишава качествата на изследванията и подобрява възприемането на иновациите от страна на пазарните структури);

5. наличие на джендър различията в заплащането, както и на все още съществената роля на принадлежността към един от двата пола като структуриращ фактор на работното място, вкл. в сферата на научните изследвания.

За разрешаване на посочените проблеми в доклада се предлагат необходими структурни промени в академичните институции и конкретни мерки на европейско, национално, оценителско и институционално равнище с цел постигане на по-голяма прозрачност на процеса на вземане на решения, преодоляването на джендър предразсъдъците в институционалните практики, модернизирването на процеса на управление на човешките ресурси, стимулиране на прилагането на диверсифициран подход към оценка на научните постижения, както и интегрирането на джендър перспективата в изследванията и иновациите в съдържателен аспект.

Проучването на документите и изследванията, отразяващи близо 15-годишен опит на ЕК и страните – членки на ЕС, в тази област, позволява да се систематизират последователните, допълващи се и променящи се съобразно новите реалности основополагащи цели на разработваните и прилаганите политики за насърчаване на джендър равенството в научноизследователската сфера:

1. Преодоляване на хоризонтална (по научни области, дисциплини и сектори) и вертикална (по академични йерархични равнища) сегрегация по пол в сферите на висшето образование и науката.

2. Значително повишаване броя на жените във всички ключови дейности, свързани с участието, финансирането и осъществяването на научните изследвания по рамковите програми за изследвания на ЕС (оценители, независими експерти, координатори и изпълнители на проекти).

3. Подкрепа на автономността на научните изследвания и равностойна оценка на научната компетентност на жените и мъжете с цел осигуряването на равен достъп до финансиране на научните проекти чрез подобряване на прозрачността и отчетността на оценителските процедури.

4. Стимулиране участието на жените в изследователските инициативи, предприемани в бизнес средите и предприятията. Тази цел е пряко следствие от визираните в Лисабонската стратегия цели относно европейската политика в областта на научните изследвания и развитието (R&D) и иновациите, като един от съществените инструменти за постигане на единно виждане за социално-икономическото развитие на ЕС.

5. Разработване на система от индикатори за оценка на степента на равнопоставеност и представителност на двата пола във висшето образование и науката, провеждане и публикуване на съответните статистически изследвания със свободен достъп на заинтересованите лица до техните резултати, както и осъществяване на редовен мониторинг на европейско и национално равнище на постигнатия на всеки етап от развитието напредък на многопрофилния процес на постигане на джендър равенството в тези сфери.

6. Изграждане на европейски интердисциплинарни научни мрежи и експертни групи като приоритетен инструмент за наблюдение и оценка на прилаганите мерки и механизми за заетост, израстване и задържане на жените в науката.

7. Възприемане на джендър равенството в академичните среди в качеството на катализатор за научната креативност и компетентност като основа за равностойна реализация на иновативния потенциал на жените и мъжете с оглед на един от основните приоритети на стратегията „Европа 2020“ – постигането на интелигентен растеж чрез изграждане на икономика, основаваща се на знания и иновации.

Поставените цели рефлектират върху поэтапното разработване и прилагане при реализирането на Пета (1998 – 2002), Шеста (2002 – 2006) и Седма (2007 – 2013) рамкова програма за научни изследвания на интегрирана политика за джендър равенството в науката в ЕС. Извършеният анализ на етапите

на нейното формиране показва, че еволюцията на тази политика се изразява в последователното използване на три основополагащи подхода:

– **„Жените в науката“**: фокусиране върху проблемите, стоящи пред жените в науката, в т.ч. свързани с недостатъчното им участие във финансираните от ЕС научни проекти, чрез прилагане на триизмерна стратегия за изграждане на Европейско изследователско пространство, основана на „изследвания от, за и върху жени“ (research by, for and on women)⁵⁹, използвана в процеса на реализирането на V РП на ЕС.

– **„Фиксиране на администрацията“** или структурни промени: префокусиране на политиката чрез насочване на анализите и действията към академичните институции, в които работят жени, като се предприемат постъпателни взаимнообвързани действия на институционално равнище по адаптиране както на жените към функциониращите изследователски системи в Европа, така и на самите изследователски системи към потребностите на жените-учени чрез управление на процесите, свързани с повишаване на представителността на жените и задържането им в науката на всички равнища на изследователската им кариера (VI и главно VII РП).

– **„Джендър и науката“**: еволюция на понятията вследствие на принципната промяна в подхода към анализиранията политика – от подкрепа и съдействие на равнопоставеността на жените в изследователските среди към осигуряване на равенство в науката с оглед потребностите и интересите на двата пола, от една страна, и изграждане на справедливо и компетентно Европейско изследователско пространство, от друга страна (VII РП).

2.2. Отражение на предприеманите европейски инициативи върху законодателната, институционалната и академичната практика у нас

Още през периода на предприсъединителните процедури и по-конкретно от 2000 г. МТСП координира дейностите по прилагане на интегрирани политики за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете, като предприема мерки за промени на законодателството и практиките в различните обществени сфери, необходими с оглед на постигане на съответствие с правото на Европейската общност. В контекста на последвалото членство на България в ЕС е разработена Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете (2009 – 2015), чиито принципи и цели се залагат в ежегодните Национални планове за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете (НПДНРЖМ), които имат за цел подпомагане провеждането на единна политика за равнопоставеност между жените и мъжете, повишаване информираността за равенството между половете и преодоляване на свързаните с това стереотипи. Визираните документи имат общ характер за всички институции в различни

⁵⁹ COM (1999) 76 of 17/02/1999.

сфери на социално-икономическия живот, като предлаганите мерки са насочени към разработване и прилагане на национален механизъм за равенство между жените и мъжете чрез насърчаване на равния им достъп до обществените блага, повишаване на тяхната заетост, предотвратяване проявите на дискриминация по признак пол, както и инициране на обществен диалог в тази област.

Вярно е, че съгласно разпоредбите на Закона за защита от дискриминация (в сила от 01.01.2004 г.), съответните текстове, забраняващи всички форми на дискриминация, вкл. по пол, са включени в регламентиращото висшето образование и научноизследователската дейност у нас законодателство и подзаконовите нормативни документи. В същото време, както беше посочено по-горе, **съгласно резултатите от доклада на ЕК „Маркиране на мерките за равнопоставеност на половете в науката“ (2008), българското правителство не е декларирано отговорност за провеждане на съответната политика конкретно в сферите на висшето образование и науката, насочена към осигуряване на равностойно представителство на жените и мъжете на всички академични йерархични позиции, както и за преодоляване на процесите на феминизиране и маскулинизиране, характерни за отделните дисциплини, области на науката и съответните институции.** В цитирания доклад на ЕК „Структурни промени в научноизследователските институции: повишаване на компетентността, джендър равенството и ефективността в изследванията и иновациите“ (2012) са разработени 7 групи конкретни препоръки към националните правителства на страните – членки на ЕС, относно действия за реализиране на структурни промени в академичните институции, които все още не са взети предвид в нашата практика (с. 44): 1) въвеждане на законовите изисквания за интегриране на джендър измеренията в университетите и научните институции, за извършване на джендър анализи на изследователските програми за публично финансиране на всички етапи от изследванията, за разработване на планове за дейност за джендър равенството и учредяване на съответните административни звена, за публично финансиране на джендър изследванията; 2) изграждане на организационни структури по проблемите на половете в науката на най-високо държавно равнище; 3) интегриране и прилагане на джендър подход във всички програми и конкурси за финансиране на научните изследвания; 4) разработване на програми, свързани с финансирането на джендър инициативите в университетите и научните институции (джендър анализи, джендър обучение, докторски програми); 5) организиране на обучение на вземащите решения в науката лица, оценители на проекти и други по въпроса за повишаване на чувствителността към проблемите на равнопоставеността на половете, както и на самите изследователи по въпроса за извършване на джендър анализите; 6) разпространяване на информация за наличие на джендър предразсъдъци и стереотипи във всички предлагани програми за специализации; 7) отчитане на джендър различията при осигуряването на мерки, свързани с мобилността на учените и преподавателите в страната и в ЕС.

В разработваните НПДНРЖМ, резултат от съвместната работа на МТСП и консултативния Национален съвет по равнопоставеността на жените и мъжете

към МС, участващ в определянето на приоритетните области за действие през всяка година, липсва конкретизирането им по отношение на работещите в сферата на висшето образование и науката. Например в отчета на НПДНРЖМ за 2011 г. са отбелязани предприетите мерки за действие в тази област в сферата на културата, отбраната, училищното образование, насочени главно към потребителите на съответните публични услуги, но липсват за академичната и изследователската сфера както в държавния, така и в частния сектор. След внимателен прочит на съответните инициативи става ясно, че многократно използваното понятие „образование“ се отнася в по-голяма степен към началното и средното образование. По-специално внимание в проекта на НПДНРЖМ за 2013 г. е отделено върху изпълнението на мерките за насърчаване на равенството между жените и мъжете в процесите на вземането на решения (предвидената стратегическа цел е за постигане на участие от 30 % на жените в управителните съвети до 2015 г. и 40 % до 2020 г.⁶⁰), както и за съвместяване на професионалния и семейния живот на мъжете и жените, което безусловно има принципно отношение към служителите в академичните институции, но не отчита конкретните специфики на тяхната дейност, ангажираност и работно време⁶¹.

Позитивно значение с оглед препоръките на ЕК и европейските практики има дейността на НСИ по производство на широк спектър многопрофилни статистически данни по пол, вкл. в сферата на науката и висшето образование. Това е в пряко съответствие с приоритетите и ангажиментите, произтичащи от Статистическата програма на ЕС, от разширяването на сътрудничеството с Евростат и националните статистически системи на страните-членки и от новоприетите регламенти на ЕК, свързани с провеждането на пилотни статистически изследвания в Общността и усъвършенстване на статистическата методология в конкретни тематични области. Необходимо е да се подчертае, че с много малки изключения анализирани в този раздел европейски интернационални доклади и изследвания за проблемните области и тенденциите в постигането на джендър равнопоставеността в академичната сфера включват информация за България и улесняват последващите анализи, което в значителна степен е заслуга на НСИ.

По отношение на институционалната ни практика трябва да се констатира липсата на специализирани звена по равнопоставеност на половете или контактни лица, свързани с регламентирането на проблемите относно равнопоста-

⁶⁰ Необходимо е да се отбележи, че тази цел се касае само за бизнес сектора и предприятията в него. От това следва, че органите, разработващи и осъществяващи прилагането на политиката за равни възможности на жените и мъже, приемат по презумпция липсата на „стъкления таван“ в други обществени сфери, вкл. във висшето образование и науката – обект на настоящото изследване.

⁶¹ По-подробно въпросът за спецификата на работа в тази сфера е разгледан в: *Кирова, А.* 2012. Проблеми на процеса на реализирането на човешкия капитал във висшето образование и науката. – В: *Етиката в българската наука*. София: Издателски комплекс – УНСС, с. 256–257.

веността на жените и мъжете във висшето образование и науката⁶². През 2002 г. тогавашното Министерство на образованието и науката учредява Национален комитет „Жените и науката“, но след като не бяха предоставени нито бюджетни средства, нито необходимото помещение, дейността му „заглъхна“ още в самото начало на неговото функциониране. В условията на автономията на университетите и липсата на съответни указания от МОМН това рефлектира в negliжирането на подобна дейност във висшите училища, които се основават на посочените от Н. Сретенова „две широко разпространени заблуди“, водещи до отричане нуждата от провеждане на интегрирана политика на равни възможности на двата пола в тази сфера в България поради факта, че: 1. *Броят на жените студентки у нас винаги е превишавал този на мъжете студенти*. Не се обръща никакво внимание обаче на друг „невидим“ проблем – защо жените са слабо представени при по-високите постове на академичната и научната йерархия и на всички равнища на вземане на решения за управлението и финансирането на науката. 2. *В България жените и мъжете са почти паритетно представени в държавния сектор за наука*. Не се забелязва обаче фактът, че жените-изследователи са изместени от високобюджетните области и са съответно абсорбирани от едва оцеляващи нискобюджетни системи като един вид „резервен“ човешки ресурс⁶³. В този контекст бихме споменали още една характерна „заблуда“: жените по своята природа не се стремят към отговорни позиции, поради различна от мъжете ценностна система и други жизнени приоритети (семейство, деца, свободно време)⁶⁴.

Въпреки декларирания във вече цитираната Резолюция на Европейския парламент относно жените в науката от 21.05.2008 г. факт, че образователните системи в ЕС продължават да поддържат стереотипи, основани на пола, по-специално в такива области на научните изследвания като природните науки,

⁶² Такива органи са формирани в редица европейски държави: Център за равнопоставеност между половете във Виенския университет; Федерален съвет на специалистите в Отделите по равнопоставеност в Германия; Отдели по равнопоставеност между половете във всички френскоезични и немскоезични университети в Швейцария. По-подробно виж: *Сретенова, Н.* 2008. Контекстуализирана перспектива за въвеждането на пилотна наставническа схема в България. – В: цит. доклад „Утвърждаване на наставничеството в Европа...“

⁶³ *Сретенова, Н.* 2004. Интегрирана европейска политика за равните възможности на половете в науката: жените и науката в България. – В: Проект „Повишаване чувствителността на българското общество към проблемите на равнопоставеността на половете“. С.: МТСП, с. 166 – 168.

⁶⁴ Според данните от специализирано изследване на ЕК Евробарометър на тема „Жените на отговорни позиции“, все още близо една трета от българите (28 %) смятат, че жените са по-малко заинтересовани да заемат отговорни позиции; една пета (20 %) – че жените невинаги притежават необходими качества и умения за заемане на отговорни позиции, както и една четвърт от населението у нас (25 %) са на мнение, че жените проявяват по-малка склонност от мъжете да се борят за своята кариера. Special Eurobarometer 376. Women in decision-making positions, March 2012, p. 12, 16, 20. Available at: ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_376_en.pdf

както показва нашето проучване, в приетите през последните години етични кодекси на университетите в България липсва посочването на прояви на нелоялно отношение, предубеденост или дискриминация по признак пол сред визираните академични ценности, етични норми, отговорности и недопустими практики, отнасящи се за членовете на академичния състав като цяло. За отбелязване е, че в малкото кодекси, в които се конкретизират отделни признаци на нелоялност, те са на основание религиозна, етническа, езикова принадлежност, възраст, научни степени и звания и други, като признакът пол отново отсъства. Наред с това повечето кодекси имат препоръчителен характер. Безусловно, има и изключения: Етичният кодекс на служителите на БАН предвижда в чл. 13 недопускане на дискриминация, основана на пола сред други признаци, като клаузите на този кодекс имат задължителен характер, а извършените нарушения са основание за търсене на дисциплинарна отговорност и налагане на дисциплинарни наказания по съответните разпоредби на Кодекса на труда.

В нашите университети и научни институции не се изпълняват анализирани по-горе инициативи и препоръки на ЕК за приемане на планове за дейност в областта на равенството на половете в академичния състав; за включване на дезагрегираната по пол статистическа информация в годишните отчетни доклади; за използване на добри практики, прилагани в академичните институции в Европа за наблюдение и насърчаване на джендър равенството⁶⁵.

Подценяването на проблема проличава и при анализа на приетата с решение на МС на 20.12.2012 г. Национална програма за развитие: България 2020⁶⁶, в която за разлика от европейските мерки и практики относно джендър равенството в науката, приоритизирани и засилени след приемането на стратегия „Европа 2020“, този въпрос е отразен единствено в обсега на Подприоритет 1.2. „Подобряване на качествените характеристики на работната сила“: внедряване на иновативни практики за управление на човешките ресурси, съобразени с принципите за равенство между половете и подкрепа на съответните мерки

⁶⁵ Виж например цит. доклад на ЕК „Структурни промени в научноизследователските институции: повишаване на компетентността, джендър равенството и ефективността в изследванията и иновациите“ (2012), с. 45. Този проблем е в обсега на внимание и на други световни организации: публикация в рамките на проекта на ЮНЕСКО “Good Practice in Promoting Gender Equality in Higher Education in Central and Eastern Europe”, UNESCO-CEPES, 2001: Miroiu, Michaela, 2003. Guidelines for Promoting Gender Equality in Higher Education in Central and Eastern Europe. Bucharest (превод на български: *Мирою, М.* 2008. Насоки за поощряване на равнопоставеността на половете във висшето образование в Централна и Източна Европа. С.: Полис); публикации на Международната асоциация на университетите към ЮНЕСКО (www.unesco.org), която също така се занимава с проблема на жените във висшето образование, вкл. изготви библиография на публикациите по тази тема в рамките на Международната библиографична база данни за висшето образование (HEDBIB), достъпна на: <http://databases.unesco.org/iau/hedbib>

⁶⁶ NDP_BG2020_12_2012-bg.pdf

(с. 13), като те се отнасят само за предприятията. В същото време Подприоритет 1.3. „Повишаване качеството и ефективността на научните изследвания“, както и разписаните в Програмата основни параметри на предвидените социално-икономически мерки по приоритетни направления, не предвиждат никакви действия, свързани с равнопоставеността на половете в тази сфера. Сред разработените ключови индикатори за измерване въздействието на съответните приоритети липсва дезагрегирана по пол информация⁶⁷. Тези констатации са в противоречие с отразената в стратегическата рамка на Програмата хоризонтална политика, насочена към създаването на условия за осигуряване на равнопоставеността на половете с цел активното им включване и участие във всички сфери на обществения живот и извършването на актуализация на съществуващите мерки (с. 25).

Направените забележки не отричат факта, че положените усилия в областта на постигането на джендър равенството в България в началото на XXI век допринесоха за общ напредък в тази област, което се потвърждава и от предходния анализ на международния рейтинг на страната по съответните индикатори. В тази връзка показателни са данните от специализираното изследване на ЕК Евробарометър на тема „Дискриминация в ЕС“, според което България отново е на първо място с най-нисък относителен дял на гражданите, смятащи, че дискриминацията по пол е разпространена в страната – едва 13 % от българите отговарят положително на този въпрос спрямо 36 % средно за ЕС-27, като за периода 2006 – 2008 г. техният брой в България намалява с 9 %, а средно в ЕС-27 – с 3 %⁶⁸. Очевидно е, че последващите действия трябва да се насочат към дефинирането и преодоляването на все още съществуващите джендър различия или дисбаланс в отделните сфери на социално-икономическия живот. **Тук е уместно да се спомене констатацията, отразена в един от цитираните доклади на ЕК по въпроса за джендър равенството в науката, според която прилаганите мерки дават по-голям резултат в страните, чието развитие се характеризира с ниско равнище на иновативност, частният сектор не развива в достатъчна степен научните изследвания и много жени работят в нископлатени сфери, като държавна администрация и академични институции**⁶⁹. В този смисъл отговорът на въпроса, дали проблемът относно джендър равнопоставеността в академичните среди е подценен или неоснователен в

⁶⁷ Как например се съотнася това с визираната на с. 12 на Програмата цел за „подобряване на системата на висшето образование, предвид националната цел на „Европа 2020“ най-малко 36 % от 30 – 34-годишните да са със завършено висше образование“? Както беше посочено в т. 1 на тази глава, сегашното състояние по този показател значително се разминава при жените и мъжете у нас, което изисква предприемане на евентуални профилирани мерки за постигане на джендър баланса в случая в полза на мъжете.

⁶⁸ Special Eurobarometer 296. Discrimination in the EU, March 2008, p. 73, 75. Available at: ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_296_en.pdf

⁶⁹ Цитирания доклад Benchmarking policy measures for gender equality in science, 2008.

българските условия, изисква да се проучи състоянието и профилите на жените и мъжете във висшето образование и науката, вкл. в сравнителен аспект с тенденциите в ЕС.

3. Мястото на България на европейската карта за равнопоставеност на жените и мъжете в академичната общност

Контурите и промените на европейската карта за равнопоставеност на жените и мъжете в академичните среди през първото десетилетие на XXI век са очертани в публикуваните от 2003 г. четири тригодишни доклада на Главната дирекция по научни изследвания и иновации към ЕК „She Figures“⁷⁰, осъществявани в сътрудничеството с Хелзинската група и нейните статистически кореспонденти. Разработеният, постоянно допълващ се и анализиран в тях набор от ключови индикатори, представящи джендър ситуацията в научноизследователската сфера чрез проучване на представителността на жените и мъжете в структурата на академичната заетост, по икономически сектори и научни области, както и по достъпа до проектно финансиране и позициите в професионалната йерархия, пряко кореспондира с изложените в предходния раздел изменения в подхода към анализ и политики в тази област: от измерване на степента на неравнопоставеност на жените-изследователи⁷¹ към оценка на баланса при представителността на двата пола, на траекториите на кариерното им развитие и на напредъка по отношение преодоляването на съществуващите в тази сфера джендър различия. Това намира отражение в променящите се заглавия на докладите She Figures, изразяващи тематичната им насоченост от „Жените в науката“ към „Джендър равенството в науката“ и „Положението на жените и мъжете в научните изследвания и иновации“, както и в постоянно допълващия се набор от индикатори. След първия доклад She Figures – 2003, предоставящ статистическа информация за структурата на заетост в академичните дейности по икономически сектори и пол, индекс на десимиляция, коефициент на фе-

⁷⁰ She Figures 2012 - Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators. Available at: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf (публикуван през март 2013 г.); She Figures 2009 - Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. Available at: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf; She Figures 2006 - Women and Science. Statistics and Indicators. Available at: http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf; She Figures 2003 - Women and Science. Statistics and Indicators. Available at: http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2003.pdf. Анализите и оценките в този раздел се основават на публикуваната в тези доклади статистическа информация, освен ако изрично не е посочен друг източник.

⁷¹ Съгласно методологията на докладите, понятието „изследовател“ се отнася за представителите на академичната общност – преподаватели в системата на висшето образование и учени в научноизследователските институции в различни икономически сектори.

минизация, структура на професорския състав по пол, участието на жените в ръководството на академичните институции и други, последващите доклади включват редица нови индикатори, като участие в нетърговски изследователски организации; мобилност на изследователите; баланс „професионален–личен живот“; индекс на „стъкления таван“; степен на успеваемост на жените и мъжете при финансиране на научните изследвания.

3.1. Обобщена ситуация в 27-те страни – членки на ЕС

През първото десетилетие на новия век жените-изследователи средно в ЕС-27 продължават да са малцинство във всички икономически сектори (на висшето образование, държавен и частен сектор), като формират едва 33 % от общия брой изследователи, въпреки позитивната тенденция на по-бързото нарастване на техния брой спрямо мъжете-изследователи – за периода 2002 – 2009 г. то е с 5,1 % при жените и 3,3 % при мъжете⁷². Видимият джендър дисбаланс се допълва с установената тенденция за неговото нарастване при по-високите възрастови групи изследователи жени и мъже, което включва т.нар. поколенчески ефект в кръга на характерните за академичната сфера проблеми за разрешаване. По-близо до приемливия джендър баланс е представителността на жените в сферата на висшето образование и в държавния научноизследователски сектор – 40 % от общия брой изследователи, но относителният им дял в изследователските структури в частния сектор е едва 19 %, въпреки по-бързия в сравнение с мъжете темп на растеж през посочения период, характерен за жените в трите икономически сектора. **Ниската степен на представителност на жените в изследователския сектор в бизнес сферата (предприятията) се очертава като една от проблемните области на европейската карта за равнопоставеност на половете в науката и е сред факторите, влияещи върху запазването на джендър различията в заплащането на изследователите, поради значително по-високия му размер в този икономически сектор.**

Продължава трайната тенденция на нарастващия стремеж на жените към академична кариера – броят на завършилите докторантура жени в Европа се увеличава с 3,7 % за периода 2002 – 2010 г. спрямо 1,6 % при мъжете, което намира израз в постигането на почти пълен паритет между жените и мъжете в тази област – през 2010 г. средно за ЕС-27 46 % от завършилите висше образование по образователно-квалификационната степен „доктор“ са жени.

Налице е обаче основната диспропорция, характерна за джендър дизайна на сферата на научните изследвания, засягаща практически всички европейски държави, а именно – **прояви на значителната вертикална сегрегация**: при 44 % жени на академична длъжност асистенти и 37 % жени доценти, относителният дял на жените професори е едва 20 % средно за ЕС-27. По-висока е пред-

⁷² Последните налични данни, публикувани в She Figures – 2012, са за 2009 – 2010 г.

ставителността на жените професори само в хуманитарните науки – 28,4 %, близо до средната е в обществените науки – 19,4 %, но е крайно ниска в областта на техническите науки – едва 7,9 %. Това е индикатор не само за вертикална, но и за **хоризонтална сегрегация по научни области и икономически сектори**, която остава в сила и в края на първото десетилетие на XXI век – жените са концентрирани в отделни области на науката, като почти изцяло липсват в други, особено в частния сектор.

Освен при академичните длъжности, вертикалната сегрегация е установена по отношение участието на жените в административното и научното управление на академичните институции. През 2010 г. средно за ЕС-27 само 10 % (нарастване с 1 % спрямо 2007 г.) от ректорите са жени, както и само 15,5 % (нарастване с 2,5 % спрямо 2007 г.) от всички институции в сектора висше образование са оглавявани от жени. Въпреки постигнатия през последните години значителен напредък при членството на жените в научните бордове на академиите на науките и университетите от 22 % през 2007 г. до 36 % през 2010 г., все пак относителният им дял остава все още недостатъчен, което е индикатор за запазването на преки и косвени джендър стереотипи в науката и висшето образование, рефлектиращи в наличието на негативни нагласи за „разбиването на „стъкления таван“, в доминирането на мъжете при вземането на професионални решения, научното лидерство и отпускането на грантове, което оказва известно влияние и върху кариерния ръст на жените в науката. Вследствие на това стойностите на изчисленията от 2006 г. индекс на „стъкления таван“ средно за ЕС-27 показват твърде слаб напредък от 1,9 през 2004 г. (и дори 2,1 средно за ЕС-25, какъвто е бил обхватът на изследването в *She figures – 2006*) до 1,8 през 2010 г.⁷³

В доклада *She figures – 2012* е включен още един показател, определящ ново поле за изследване – **родителство и/или научна кариера**, и третиращ въпроса за съвместяването на професионалния и семейния живот на жените и мъжете изследователи⁷⁴. Данните отразяват по-високи в сравнение с цялото работещо население нагласи на тази група, включваща и двата пола да имат деца,

⁷³ Индексът на „стъкления таван“ (Glass Ceiling Index) е индикатор, който измерва относителния спрямо мъжете шанс на жените да достигнат високи професионални позиции. Този индекс сравнява относителните дялове на жените професори в общия брой на жените с всички академични длъжности, което индикира възможностите (или тяхната липса) на жените да се придвижват по йерархичната стълба в академичните институции. Стойностите на индекса се дешифрират по следния начин: ако той е равен на 1, джендър различията не се наблюдават; ако е по-малък от 1, жените са свръхпредставени, ако е повече от 1, какъвто е случаят в сферата на науката в Европа, налице е ефектът на „стъкления таван“, тоест жените са недостатъчно представени на високи академични позиции. Колкото по-висока е стойността на индекса, толкова е „по-дебел стъкленият таван“, респ. толкова по-трудно е за жените да се придвижат към по-висока позиция (*She figures – 2012*, p. 95).

⁷⁴ Според резултатите от извършено проучване, публикувани в цит. доклад „*Women in science and technology. Creating sustainable careers*“, 2009, 52 % от заетите жени в науката и технологиите и 44 % от всички заети в тези сфери жени и мъже поставят проблема за условията, осигуряващи постигането на баланс „работа–семејство“ на трето място сред петте критерия за привлекателни условия за работа спрямо 40 % от общия брой заети лица в Европа (с. 16).

което е резултат от анализа на информацията за относителния дял на родителите на деца до 15-годишна възраст в общия брой, от една страна, изследователи, и от друга страна, заети лица в Европа. Позитивният характер на получените резултати поставя обаче въпроса за необходимостта от прилагането на целеви политики за подкрепа на жените-майки в науката с оглед предотвратяването на забавяне на академичната им кариера вследствие майчинството и други семейни ангажименти. В този контекст ефектът на „стъкления таван“ се допълва с явлението „стена на майчинството“ (“maternal wall” – с. 99), създаващо многофакторни ограничителни бариери за жени-изследователи със семейни ангажименти, които в по-висока степен от мъжете са засегнати от негативното влияние на този проблем върху насоките и темповете на научното им развитие и израстване. Това оказва влияние върху по-ниската професионална мобилност на жените-изследователи в Европа в сравнение с мъжете, което се възприема като възможно обяснение за запазването на джендър различията в научноизследователската дейност.

3.2. Джендър баланс във висшето образование и науката в България на фона на характерните за ЕС тенденции

Анализът на *структурата на заетите по пол* показва, че през 2010 г. средно за ЕС-27 56,1 % от жените с висше образование в областта на науката и технологиите, и 54,6 % от мъжете в общия брой съответно жени/мъже с висше образование в тези области работят по професията, което означава наличието на равни шансове за намиране на работа за високообразованите жени и мъже в Европа. Незначителният превес на жените е характерен за повечето европейски страни, само в пет от тях – Италия, Франция, Кипър, Люксембург и Чехия, дялът на мъжете е по-висок спрямо този на жените в стеснен диапазон между 3 и 7 пункта. **България (наред с Литва, Латвия и Естония) се характеризира с относително по-ниска заетост на мъжете с висше образование в областта на науката и технологиите, като дялът на жените надвишава този на мъжете с 14,5 пункта**, съответно 59,1 % от жените и 44,6 % от мъжете с висше образование у нас⁷⁵. Това означава, че жените са по-активни от мъжете в намирането на сфери на приложение на специфичния си (професионален) човешки капитал и неговото реализиране в заетостта.

Тази тенденция се забелязва и при анализа на данните за *относителния дял на жените/мъжете изследователи в общия брой заети жени/мъже*: през 2009 г. дялът на жените в научноизследователската дейност в общия брой заети жени у нас (наред с Литва, Латвия и Турция) е по-висок от този на съот-

⁷⁵ По-незначителни, но все пак налични различия в полза на жените са регистрирани по отношение на относителния дял на персонала, зает с НИРД, с висше образование: по изчисления по предварителни данни на НСИ за 2011 г. относителният дял на жените от тази група персонал е 50,7 % (www.nsi.bg).

ветната група мъже. За сравнение, мъжете изпреварват жените по този показател с над 10 пункта в повечето европейски страни с изключение на Хърватия и Румъния, където половете са представени поравно. Що се отнася до показателя *относителен дял на жените/мъжете в общия брой учени и инженери*, **България е сред трите страни с пълен паритет в представителността на половете**: през 2010 г. дялът на жените-учени и инженери е 50 % в България и Исландия и 53 % в Полша, докато средно за ЕС-27 той е 32 % (на дъното е Швейцария с 18 %). В съответствие с това България се характеризира с равен от джандър гледна точка, но по-нисък от средния за ЕС дял на жените и мъжете учени и инженери в работната сила⁷⁶ по пол – 1,63 % при двата пола у нас (в ЕС-27 той е 1,75 % за жените и 3,65 % за мъжете).

Както вече беше посочено, въпреки слабото нарастване през последните години, жените в ЕС са недостатъчно представени в сферата на научните изследвания – 33 % средно за ЕС-27 през 2009 г. За отбелязване е наличието на големи различия между отделните държави – например в Литва и Латвия дялът на жените в общия брой изследователи надвишава този на мъжете и е над 50 %. **България е сред шестте страни** (наред с Португалия, Румъния, Естония, Словакия и Полша) **с над 40 % участие на жените** (47,7 % през 2009 г. при незначителното изпреварване на темпа на нарастването им за периода 2002 – 2009 г. – 5,4 % при жените и 4,6 % при мъжете, което е близо до средния за ЕС-27 темп от 5,1 % при жените и по-висок от средноевропейския при мъжете – 3,3 %. Участието на жените у нас нараства на 49 % през 2011 г.⁷⁷). Този резултат отговаря на възприетия критерий за балансираната представителност на половете – най-малко 40 % за представителите на един пол. Същото може да се каже и за *относителния дял на изследователите жени/мъже на 1000 души от работната сила* по пол: през 2009 г. той практически не се различава при жените и мъжете у нас – съответно 4,3 % и 4,1 %, при характерното средно за ЕС-27 изоставане на жените с близо 5 пункта (7,1 % при жените и 11,9 % при мъжете). Въпреки положителното значение на постигнатия в България джандър баланс в академичната заетост, необходимо е да се отбележи същественото разминаване по този показател с европейските държави както при жените, така и при мъжете-изследователи като дял от работната сила. **Ние сме сред последните четири страни** (наред с Холандия, Кипър и Румъния) **с най-ниско участие в научноизследователската дейност спрямо националната работната сила (едва 4 %)**, което е показателно за оценката на научния и иновативен потенциал на страната.

⁷⁶ Показателят „работна сила“ включва всички безработни и заети лица над 15-годишна възраст.

⁷⁷ Изчислено по предварителни данни на НСИ за 2011 г.

Структурата на заетите в научноизследователската сфера по пол и икономически сектори⁷⁸ през 2009 г. отново демонстрира добри с оглед на постигането на джендър балансираната представителност резултати за България: в сектора висше образование относителният дял на жените-изследователи е 43,2 % (средно за ЕС-27 той е 40 %), в държавния сектор – 54 %⁷⁹ (средно за ЕС-27 – 40 %) и в частния сектор – 43 %, докато средно за ЕС-27 той е едва 19 % (по този показател България е на второ място сред Латвия). У нас движението в посока към преодоляване на джендър различията е характерно в най-голяма степен за сферата на висшето образование, където относителният дял на жените-изследователи нараства с 8,2 пункта за периода 2000 – 2009 г. (от 35 на 43,2 %), като достига 45,3 % през 2011 г.⁸⁰ Изводът, който може да бъде направен в резултат от посочените данни, е, че **джендър неравнопоставеността в трите икономически сектора в България е практически преодоляна през първото десетилетие на XXI век.** Позитивната тенденция към стесняване на джендър различията е характерна и за сектора висше образование и държавния сектор в Европа, която е близо до затварянето на тази тема, но като проблемен в това отношение остава частният сектор, характеризиращ се със съществено изоставане на участието на жените-изследователи. Очевидно с цел изясняване на причините за това явление, в доклада *She figures – 2012* се въвежда разграничаването на частния сектор с оглед заетостта на изследователите в него на две сфери – нетърговски организации и предприятия и фирми. Оказва се обаче, че нетърговският изследователски сектор има известно значение за заетостта на жените и мъжете изследователи само в Италия, Португалия и Кипър (6 – 7 % от общия брой жени-изследователи и 3 – 7 % от съответната група мъже през 2009 г.). В останалите страни и в България той заема твърде незначителен дял – под 1 % от изследователите жени и мъже.

Необходимо е да се подчертае, че напредъкът относно постигането на балансираната заетост на двата пола в научноизследователската сфера до голяма степен се дължи на резултатите от предприеманите европейски инициативи в това направление, насочени към привличането и насърчаването на жените да развият академична кариера, което проличава от данните за изпреварващите темпове на нарастване на участието на жените-изследователи в трите икономически сектора от началото на новия век средно в ЕС (табл. 3.1).

⁷⁸ Според методологичните бележки на докладите *She Figures*, секторът висше образование включва всички университети и висши училища и принадлежащите им изследователски подразделения, независимо от формата им на собственост и от юридическия статус; държавният сектор включва всички публични научноизследователски институции извън сектора висше образование; частният сектор обхваща всички публични и частни стопански (пазарно ориентирани) организации – предприятия и фирми, както и обслужващите тяхната дейност нетърговски организации, поддържащи изследователски звена или структури (*She Figures – 2012*, p. 134).

⁷⁹ По изчисления по предварителни данни на НСИ за 2011 г. се наблюдава леко покачване на дела на жените-изследователи в държавния сектор до 54,9 %.

⁸⁰ Изчислено по предварителни данни на НСИ за 2011 г.

Таблица 3.1

Нарастване на броя на изследователите по сектори и пол през периода 2002 – 2009 г. (%)

	ЕС-27		България	
	жени	мъже	жени	мъже
Висше образование	5,5	3,5	14,7	9,9
Държавен сектор	4,3	1,7	0,3	1,8
Частен сектор	4,3	3,4	7,0	11,7

Източник: She figures – 2012, p. 37-39.

Данните от таблицата показват, че в България се наблюдават значително по-високи темпове на нарастване на участието на жените спрямо средно-европейските, като ние се нареждаме на пето място в Европа по този показател. Това означава преодоляването в България на негативната тенденция към спад в общия брой на изследователите жени и мъже, характерна за страната в края на XX – началото на XXI век: минус 2 % при жените и минус 4 % при мъжете за периода 1999 – 2003 г. (She figures – 2006), което е ситуирано на последно място сред анализиранияте в съответния доклад европейски държави. Налице е обаче обезпокоителната тенденция към отрицателен ръст на броя на мъжете-изследователи в държавния сектор у нас, както и чувствителното изпреварване на техния темп на нарастване в частния сектор в сравнение с този на жените. Това води до покачването на относителния дял на жените в общия брой на изследователите в държавния сектор с 5 % за периода 2000 – 2009 г. (от 49 на 54 %) и понижаването му с 6 % за същия период в частния сектор (от 49 до 43 %). Тази тенденция продължава и през периода 2009 – 2011 г. – по данни на НСИ броят на мъжете-изследователи спада с още 1,3 % в общия брой изследователи, докато на жените нараства с 2,7 %, главно за сметка на промените в участието им в държавния сектор⁸¹. Очевидно **ниският престиж на професията и неудовлетворителното заплащане в държавния научноизследователски сектор в България провокират мъжете да го напускат и да търсят работа в частния или в други сфери на заетост**. Ако не се предприемат съответни мерки и действия, в близки години това ще доведе до твърде негативни последици за страната с оглед изграждането и разгръщането на икономиката на знанието и оползотворяването на иновативния потенциал на нацията.

Неблагоприятни промени в тази насока се наблюдават и при анализа на данните на НСИ за 2010 и 2011 г. (предварителни данни) за джандър различията при изследователите по възраст – във възрастовите групи до 35, 35 – 44 и 45 – 54 години, предполагащи чисто физиологично най-висока мозъчна активност, броят на жените-изследователи в държавния сектор надвишава този на мъжете

⁸¹ www.nsi.bg

средно 1,5 пъти, като единствено в групата над 55 години мъжете са представени по-добре от жените – 1,2 пъти. За сравнение в сектора висше образование проблемът с напускането на мъже-изследователи изцяло липсва: през 2010 – 2011 г. техният брой средно е 1,1 пъти по-малък от броя на жените само при възрастовите групи до 44 години, но значително – близо 2 пъти го надвишава във възрастовите групи над 45 години.

С цел оценка на равните възможности на жените и мъжете за израстване и изяви в научноизследователската дейност, в доклада *She figures – 2012* се въвежда нов индикатор – **изследователска мобилност**⁸². През периода 2006 – 2009 г. средно за ЕС жените-изследователи се характеризират с по-ниска мобилност от мъжете. България отново се реализира твърде добре по този показател, като представлява едно от двете изключения: наред с Ирландия, където мобилността на жените надвишава с 5 пункта тази на мъжете, у нас тя е равна за двата пола – относителните дялове на мобилните изследователи жени и мъже са 50 на 50 в България, докато средно в ЕС-27 съотношението е 65:35 в полза на мъжете (данните за европейските държави през анализирания период варират от 7 пункта в полза на мъжете във Финландия до 0 % мобилност при жените-изследователи в Латвия). Вероятно **въпросът за съвместяването на професионалния и личния/семеен живот не представлява сериозен проблем за изследователите жени и мъже в България, като данните за тяхната изследователска мобилност са очевиден индикатор за наличието на равни възможности на двата пола относно шансовете им за реализиране в Европейското и световното изследователско пространство.** Необходимо е да се отбележи, че въведеният в доклада *She figures – 2012* индикатор, третиращ релацията между родителството и научната кариера, не регистрира наличието на съществени джандър различия и бариери у нас. Въпреки предпоследното място между Румъния и Литва, което заема България по показателя относителен дял на жените и мъжете изследователи с деца под 15-годишна възраст през 2010 г. (съответно над 30 и над 20 %), техният брой е по-голям в сравнение с този на работещите родители като цяло и при двата пола. Ниският дял на изследователите с деца е по-скоро следствие от общата демографска ситуация в страната, както и от застаряването на академичните служители, отколкото от проблемите, възникващи в резултат от необходимостта от поддържане на баланса „професионален/семеен живот“.

Движение към постигането на джандър равенството както в Европа, така и у нас се наблюдава при анализ на средната успеваемост по отношение завършване на, респ. **участие в докторантското обучение от жените и мъжете**. През 2010 г. относителният дял на завършилите докторантура жени в съответния общ брой жени и мъже средно за ЕС-27 е 46 %, като в България той е близък до средноевропейския – 47,8 %, а по последни данни на НСИ

⁸² Съгласно използваната методология понятието „мобилност“ означава професионално пътуване зад граница за период най-малко 3 месеца през последните 3 години (*She figures – 2012*, p. 43).

за 2011 и 2012 г. го надхвърля значително със съответните 55,3 % и 51,7 %. В нашата страна постигането на близкия до паритета на половете баланс в тази област през първото десетилетие на XXI век се характеризира със зигзагообразно движение на разглеждания показател – от явното преобладаване на завършилите мъже-докторанти в края на миналия век (жените-докторанти са 38 % през 1999 г. и 42 % през 2001 г.), през слаба тенденция към феминизиране на този образователно-квалификационен сектор през анализирания период (52 % жени-докторанти през 2003 г., 53 % през 2006 г. и 55 % през 2011 г.) към постигане на относително равенство – за 2012 г. жените са 51,7 % от общия брой успешно завършилите докторантура лица в България. Констатираните промени са резултат от известно „отдръпване“ на мъжете от докторантското обучение в началото на века, което вероятно е следствие от загубения им интерес поради негативното влияние на неудовлетворителното заплащане и ниския престиж на научната кариера, несъвместими с полаганите усилия за разработване и защита на дисертационния труд. В съответствие с това през периода 1999 – 2003 г. броят на завършилите докторантура мъже се характеризира със спад от минус 3 % при едновременното значително нарастване на броя на жените с 13 % през същия период. Впоследствие темповете на растеж на придобилите научно-образователна степен „доктор“ жени и мъже се уеднаквяват и достигат 10,9 % при двата пола средно за периода 2002 – 2006 г., което е значително над средното равнище за ЕС-27 (нарастване от 6,8 % при жените и 3,2 % при мъжете, като България се нарежда сред деветте държави с темп над 10 %). Положителната тенденция към постигане на балансирана представителност на жените и мъжете на равнище докторантура продължава и през следващите години. България (наред с Латвия и Македония) е една от малкото европейски страни, в които през периода 2002 – 2010 г. средногодишните темпове на нарастване на броя на защитилите докторат мъже изпреварват тези на жените – 4,3 % при жените и 7,0 % при мъжете, съответно 3,7 % и 1,6 % средно за ЕС-27. Удълженият динамичен ред за периода 2010 – 2012 г. показва рязък скок – 1,6 пъти в нарастването на общия брой завършили докторантура лица в България (вкл. при жените – 1,8 и при мъжете – 1,5 пъти), като резултатът при мъжете в действителност би бил по-значим, ако се отчете регистрираният спад в относителния им дял сред защитилите докторанти през 2011 г. с 8 %⁸³.

За разлика от относително равномерното усреднено разпределение на жените и мъжете изследователи в сферите на висшето образование и науката, се наблюдават значителни диспропорции в участието им по научни направления и дисциплини, което се характеризира със съществен дисбаланс в представителността на половете или с проявите на т.нар. *хоризонтална джендър сегрегация*.

По отношение на докторантите, съгласно последните данни за ЕС-27 за 2010 г., явно феминизирани са традиционните за жените области на науката: те са 64 % от завършилите докторантура в образованието, 56 % – в медицината

⁸³ Изчисленията за 2011 – 2012 г. са по данни на НСИ.

и 54 % – в хуманитарните науки. Относително балансирано джендър композиране се наблюдава само в обществените науки (включително икономика и право), в които 49 % от завършилите докторантура са жени, както и в селскостопанските и ветеринарните науки, където те са 52 %. Значителни прояви на маскулинизация са характерни главно за точните науки, математиката и информатиката, където завършилите докторантура жени са по-малко от 26 %, както и за инженерните науки, вкл. производството и строителството, където те са 40 %. Информацията за България значително се различава от средноевропейската (табл. 3.2).

Таблица 3.2

Относителен дял на завършилите докторантура жени в България в общия брой завършили докторантура по области на науката (%)

Научни направления	2003 г.	2006 г.	2010 г.
Образование	52,2	52,0	47,0
Хуманитарни науки и изкуствознание	68,4	68,0	57,0
Обществени науки, икономика и право	50,0	58,0	51,0
Точни и естествени науки, вкл. информатика	52,8	56,0	58,0
Технически науки	31,4	33,0	32,0
Селскостопански и ветеринарни науки	46,4	54,0	80,0
Медицина	56,4	56,0	43,0

Източник: She figures – 2006, p. 39; She figures – 2009, p. 51; She figures – 2012, p. 54.

Данните показват, че в началото на анализирания период България се разминава със ситуацията в Европа главно по отношение на жените-докторанти в областта на точните и естествените науки, където проявите на феминизация продължават да се засилват и през следващите години. 2006 г. се характеризира със задълбочаващото се нежелание на мъжете да се реализират в академичната сфера, като техническите науки остават единственото научно направление, където те преобладават.

В края на периода ситуацията определено се подобрява с оглед движението към балансирано джендър разпределение на докторантите по области на науката с изключение на селскостопанските, точните и естествените науки, в които доминирането на жените достига „нездравословни“ стойности. По-детайлната информация за отделни научни направления показва, че през 2010 г. жените са 66 % от завършилите докторантура лица в естествените науки, 51 % – във физиката, 56 % – в математиката и статистиката и достигат 50 % в архитектурата и строителството. В този смисъл **първенството на България по отношение на европейските стремежи и тенденции към постигането на джендър равенството в традиционно „мъжките“ научни направления се превръща у нас в друга крайност – отслабващото желание на младите мъже да се насочват към научна кариера.** Това налага да се предприемат съответни стимулиращи

мерки с оглед както на интересите на самата наука, така и на нейното джандър композиране.

Подобна тенденция се забелязва и при анализа на *относителните дялове на жените-изследователи в общия им брой, дезагрегиран по области на науката и икономически сектори*, но главно по отношение на държавния сектор (табл. 3.3).

Таблица 3.3

Относителен дял на жените-изследователи в България в общия брой изследователи в сектора висше образование (ВО) и държавния сектор (ДС) по области на науката (%)

Научни направления	2003 г.		2006 г.		2009 г.	
	ВО	ДС	ВО	ДС	ВО	ДС
Естествени науки	55,0	51,6	55,0	54,0	42,0	52,0
Инженерни науки и технологии	24,4	34,3	22,0	33,0	31,0	38,0
Медицина	55,6	51,2	53,0	53,0	45,0	70,0
Селскостопански науки	35,9	52,7	41,0	53,0	39,0	60,0
Обществени науки	40,1	59,3	43,0	58,0	51,0	57,0
Хуманитарни науки	52,4	66,2	58,0	63,0	54,0	66,0

Източник: She figures – 2006, p. 42, 44; She figures – 2009, p. 57, 60; She figures – 2012, p. 66, 71.

Внимателният прочит на представените данни отрича битуващата в нашето общество заблуда по въпроса за силното феминизиране на сферата на висшето образование. През периода 2003 – 2009 г. е налице явна тенденция към по-балансирано джандър композиране на научни направления във висшите училища като естествени, инженерни, селскостопански, медицински и обществени науки при съответно намаляване проявите на феминизация или нарастване на относителните дялове на жените там, където те са значително изостанали от мъжете-академични служители. Това означава, че тази сфера остава привлекателна и за двата пола, било поради удовлетворителното заплащане, било поради престижността на професията и/или приемливи условия на работа и работно време. В същото време мъжете проявяват все по-изявено negliжиране на участието в науката в държавния сектор, т.е. в научноизследователските институции на бюджетна издръжка: с изключение на инженерните науки и технологиите, всички научни направления са видимо феминизирани като в медицината, селскостопанските, обществените и хуманитарните науки дяловете на жените-изследователи варират между 60 – 70 %. В този контекст е необходимо още веднъж да се акцентира върху необходимостта от разработване от компетентните държавни органи на мерки и механизми за привличане и задържане на мъжете в науката главно чрез финансово стимулиране на научните сътрудници, подобряване и модернизирание на разполагаемата материално-техническа база, както

и чрез промяна на общественото отношение към труда на учените в България. **Изкривяването на джендър баланса в каквато и да е насока е във вреда за икономиката на страната, която трябва да използва пълноценно професионалния изследователски потенциал както на жените, така и на мъжете с цел постигане на напредък относно изпълнение на целите на стратегия „Европа 2020“ и изграждането на икономика на знанието.**

В концентриран вид хоризонталната джендър сегрегация по научни направления във висшето образование и науката е представена чрез стойностите на изчисленията от 2003 г. **индекс на десимиляция**. В контекста на настоящото изследване този индекс изразява равнище на хоризонталната джендър сегрегация, като показва относителния дял на изследователите жени или мъже, които би трябвало хипотетично да сменят научното си направление с цел постигането на балансирано джендър разпределение при условие, че заетите от друг пол не променят своята специализация (She Figures – 2012, р. 76). Стойностите на индекса се движат в диапазон от „0“ до „1“, като „0“ означава липса на сегрегация в съответния сектор, а „1“ означава пълно доминиране на единия пол.

В доклада She figures – 2003 за пръв път е измерен индексът на десимиляция общо за научноизследователската сфера (с. 58), като неговата стойност за България през 2000 г. поставя страната ни на първо в негативен план място в Европа с най-високо равнище от 0,31 (табл. 3.4). Дешифрирането на индекса означава, че една трета от изследователите трябва да сменят областта на научната си изява, за да бъде осъществен напредък относно джендър равнопоставеността в академичните институции у нас чрез практическо реализиране на определения от ЕС за онзи период критерий за постигане на 35 % участие на жените във всяка научна област. По-нататъшното детайлизиране на индекса на десимиляция и измерването му в сектора висше образование и в държавния

Таблица 3.4

Индекс на десимиляция (Dissimilarity Index – DI)

Страни – членки на ЕС	2003 г. DI – ЕС-25	2006 г. DI – ЕС-27	2009 г. DI – ЕС-27
– сектор висше образование	0,14	0,14	–
– държавен сектор	0,21	0,18	–
България			
– сектор висше образование	0,23	0,27	0,16
– държавен сектор	0,12	0,14	0,15

Източник: She figures – 2006, р. 48; She figures – 2009, р. 64; She figures – 2012, р. 77.

сектор показва значително подобряване на тяхната джендър композиция, особено във висшето образование. Резултатите за 2009 г. означават, че съответно **едва 16 % и 15 % от преподавателите и учените в двата сектора в България трябва да сменят научното направление на своята работа, за да се постигне балансирано разпределение на жените и мъжете.** Определянето на пола на хипотетично „напускащите“, респ. и на сегрегираните в тези сфери е в зависимост от данните за представителността им в съответните сектори. В този смисъл, изхождайки от представените в табл. 3.3 резултати, може да се направи следното заключение: **във висшето образование средно за всички научни направления трябва да се „преместят“ 16 % от мъжете, а в държавния научноизследователски сектор – 15 % от жените.**

Една от най-съществените проблемни области във висшето образование и науката както в Европа, така и у нас е наличието на силно изразена *вертикална джендър сегрегация*.

*Вертикалната сегрегация по академични длъжности (научни звания)*⁸⁴ проличава най-ясно при анализа на траекториите на академичната кариера на жените и мъжете във висшето образование и науката. Представените в табл. 3.5 данни средно за ЕС-27 показват нарастващото разминаване в относителните дялове на двата пола при преминаване към по-високи академични длъжности. **При относителната джендър балансираност на старта на научноизследователската кариера, доцентурата и главно професурата се оказват „препъ-**

Таблица 3.5

Относителен дял на жените и мъжете в типична академична кариера, ЕС-27 (%)

	Докторанти	Асистенти	Доценти	Професори
2002 г.				
Жени	41	40	33	16
Мъже	59	60	64	84
2006 г.				
Жени	45	44	36	18
Мъже	55	56	67	82
2010 г.				
Жени	46	44	37	20
Мъже	54	56	63	80

Източник: She figures – 2009, p. 73; She figures – 2012, p. 88.

⁸⁴ В европейската статистика се представят данни за четири типа академични длъжности – grade A, B, C, D. Както е посочено в доклада She figures – 2009, в България са валидни три от тях: А – професор; В – доцент и D – асистент.

ни камък“ в професионалното развитие на жените в академичните среди, като въпреки лекото затваряне на ножицата през анализирания период разминаването, особено при професорите остава повече от съществено.

Забавянето на академичната кариера на жените може да се проследи и по научни степени. По предварителна информация на НСИ за 2011 г. относителният дял на жените, притежаващи научна степен „доктор“ и „доктор на науките“ е 41,7 % от персонала с висше образование, зает с НИРД, докато при отчетеното по-ниско спрямо жените участие на мъжете с висше образование в общия брой персонал, зает с НИРД, относителният дял на заетите с научни степени от тях е съществено по-висок от този на жените – 47,9 %.

Констатираните различия в полза на мъжете се потвърждават и от твърдебавно променящите се стойности на *индекса на „стъкления таван“* (табл. 3.6). По този показател България е значително над средноевропейското му равнище, което не отрича **наличието на вертикална сегрегация по академични длъжности у нас – „стъкленият таван“** продължава да тежи над главите на жените-изследователи, но е сравнително „по-тънък“ отколкото в повечето европейски държави.

Таблица 3.6

Индекс на „стъкления таван“ в академичната сфера

	2004 г.	2007 г.	2010 г.
ЕС-27	1,9	1,8	1,8
България	1,73	1,5	1,4

Източник: She figures – 2006, p. 59; She figures – 2009, p. 78; She figures – 2012, p. 96.

Както вече беше отбелязано, индексът на „стъкления таван“ се представя пред научната общественост през 2006 г., докато в първия доклад She figures – 2003 е измерен т.нар. коефициент на феминизация на професорския състав (броят на жени-професори на 100 мъже-професори). По данни за 2001 г. България се нарежда на второ място сред страните-кандидатки за членство в ЕС след Латвия със стойност на този показател от 21,7 и е близка до „първенците“ в тогавашните ЕС-15 – Португалия (23,9) и Финландия (23,4), което означава, че малко над двадесет жени на 100 мъже са в „топ-ешелоните“ на академичната йерархия. Очевидно е, че жените са силно сегрегирани, но данните за други европейски държави отчитат значително по-лоши резултати – около 10 жени на 100 мъже професори. Стойностите на изчислявания впоследствие индекс на „стъкления таван“ и по-конкретно за 2010 г. поставят България на пето в позитивен смисъл място сред европейските държави. Сравнително доброто представяне на страната ни не отрича обаче наличието и запазването

във времето на проблема с вертикалната сегрегация, което проличава при анализа на представителността на жените на най-висока академична позиция в типичната кариера на изследователите.

Таблица 3.7

Относителен дял на професорите по пол в общия академичен състав в България (%)

Година	Жени	Мъже
2001	3,7	13,1
2004	4,0	13,0
2007	5,0	14,0
2010	6,0	15,0

Източник: She figures – 2003, p. 64; She figures – 2006, p. 58; She figures – 2009, p. 77; She figures – 2012, p. 92.

Изнесените в табл. 3.7 данни за *относителния дял на жените и мъжете професори в общия академичен състав* у нас показват, макар и намаляващия, но все пак значителен превес на мъжете: през четирите разглеждани години техният брой надвишава този на жените-професори съответно 3,5; 3,25; 2,8 и 2,5 пъти.

Още по-показателна в това отношение е информацията за *относителния дял на жените-професори в общия брой представители на тази академична длъжност*: 18 % през 2001 и 2004 г., 24 % през 2007 г. и 25,9 % през 2010 г. Въпреки видимия прогрес в броя на професионално „израстващите“ жени, те съставляват малко над една четвърт от професорския състав⁸⁵. Значително по-добра, но не изцяло равностойна е ситуацията в доцентурата – относителният дял на жените в нея е 40 % през 2010 г., което е с 5,1 % повече в сравнение с 2004 г. По-трудният и бавен процес на професионалното израстване на жените във висшето образование и науката проличава и от „водещите“ им позиции на равнище асистенти – техният относителен дял в общия брой асистенти показва учудващо постоянство, като през четирите години от 2004 до 2007 г. нараства едва с 1,6 % и оттогава запазва „лидерското“ си място от 54 % до 2010 г. В унисон с констатираните данни звучи сполучливата квалификация на полския професор Рената Сиemiенска, че жените в академичната общност са „победители сред губещите“⁸⁶. Тези тенденции придобиват още по-негативен нюанс с оглед сегрегирването на жените в академичните среди, като се отчете нарастващият им дял в общия академичен състав от 43,4 % през 2001 г. на 46 % през 2010 г. и на 48 % през 2012 г.

⁸⁵ За съжаление, анализиранияте доклади не разполагат с информация за разпределението на професорския състав по пол и научни направления в България, което осуетява възможността за кръстосване на вертикална и хоризонтална сегрегация в тази област.

⁸⁶ *Siemienska, R.* Women in Academe in Poland: Winners Among Losers. A speech at the project conference “Women in European Universities”, Warsaw, March 2001.

Въпреки влизането в сила през май 2010 г. на дългоочаквания Закон за развитието на академичния състав в Република България, анализът на разпределението на жените и мъжете по академични длъжности в последващия период позволява да се констатира ненарушимия устойчив характер на изведените по-горе тенденции, което може да се проследи по отношение на сектора висше образование (табл. 3.8).

Таблица 3.8

Относителен дял на жените в съответния преподавателски състав в държавни и частни висши училища в България по академични длъжности (%)

	2010–2011 г.	2011–2012 г.	2012–2013 г.
Професори	25,9	26,6	29,4
Доценти	39,7	40,8	41,7
Асистенти	51,1	52,4	53,0
Преподаватели и научни сътрудници	61,7	63,2	61,0

Източник: изчислено по данни на НСИ, www.nsi.bg

Относителният дял на жените-професори нараства само с 3,5 % и вследствие на ниското „стартово“ равнище остава под една трета от общия брой преподаватели на тази длъжност, въпреки факта, че абсолютният брой на жени-професори през трите учебни години бележи значителен ръст от 39 % спрямо този на мъжете (17 %). Само времето ще покаже дали това е начало на положителни промени с оглед преодоляване на вертикалната сегрегация на жените по академични длъжности или е временно явление като реакция на закъснелите улеснения на процедури за академично израстване. Практически незабележимо е влиянието на действието на новия закон върху джандър разпределението на доценти – относителният дял на жените на тази академична длъжност нараства едва с 2 %. Със също толкова се увеличава делът на „работните пчелички“ във висшето образование – жени-асистенти, които продължават да преобладават на най-ниското равнище на академичната йерархия. Още по-„представително“ е участието на жените в категорията „преподаватели и научни сътрудници“ – лица без научна степен и, вероятно, без видима академична перспектива, като техният дял надхвърля 60 % и не проявява никакви признаци през годините да падне под този „праг“. (Той е 63,8 % през 2000 г., 68,4 % през 2006 г., 63,2 % през 2011 г. и 61 % през 2012 г.)

Любопитни са данните за броя на *професорите жени и мъже в европейските държави по възрастови групи* (за 2010 г. наличната информация е само за 12 държави, вкл. за България). Както в повечето от тях, така и у нас най-много са професорите във възрастовата група над 55 години. Единствено в Германия броят на професорите жени и мъже е по-голям при 45 – 54-годишните изследо-

ватели, а в Австрия, Румъния и Белгия броят на жените-професори надвишава този на мъжете в посочената възрастова група. Трябва да се отбележи, че в Германия, Италия и Румъния е регистриран значителен брой професори жени и мъже на възраст 35 – 44 години, докато **България се характеризира с най-ниски възможности за професионално израстване при по-младите генерации** – сред 35 – 44-годишните изследователи у нас броят на жените и мъжете професори е еднакъв и се равнява на 5. За сравнение в Румъния те са 1165 при жените и 1294 при мъжете, в Германия – 560 при жените и 2293 при мъжете, в Италия – 108 при жените и 460 при мъжете, в Австрия – 93 при жените и 281 при мъжете. В съответствие с това може да се направи изводът, че **в България академичната кариера се характеризира с бавни темпове и за двата пола, но жените са в по-неблагоприятно положение от мъжете и в темпорално отношение, след като техният брой съставлява едва една четвърт от този на мъжете-професори дори във възрастова група над 55 години.**

Освен по академични длъжности, се наблюдава **вертикална сегрегация по заеманите ръководни позиции** в академичните органи на управление. Като ориентир за оценка на участието на жените и мъжете в управлението служат определените в европейската Стратегия за равенството на жените и мъжете (2010 – 2015 г.) цели за постигане на 25 % представителност на жените на висши ръководни позиции в научноизследователския сектор, както и на участието на най-малко 40 % от един пол в научните бордове в академичните институции и в комисии и експертни групи към ЕК в тази сфера. В този контекст **проучването на степента на вертикалната сегрегация може да се осъществи чрез анализа на три индикатора:**

1. джендър различия в участието в научни (академични) съвети в академичните институции, което определя приноса на жените и мъжете в разработването на научни политики и приемането на приоритети на научноизследователската дейност;

2. джендър различия в участието в административното ръководство на академичните институции, което е индикатор за степента, в която жените и мъжете имат възможност да влияят върху развитието на научноизследователските дейности чрез участие при вземането на решения и управленски инициативи;

3. степен на успеваемост и размер на отпуснатите средства при финансиране на научноизследователски проекти.

Диспропорционалното **участие на жените и мъжете в академичните органи на научно управление**, както личи от представените в табл. 3.9 данни, показва наред с недостатъчната представителност на жените и липсата на справедлива конкуренция между тях и мъжете за тези позиции, и слабото им желание да „преодолеят“ непреодолимия все още ефект на „стъкления таван“. Любопитно е, че последното е присъщо не само на мъжете, но и на самите жени, които осъзнато или не, не проявяват разбиране за „ощетеното“ си положение. Като се отчетат изборният характер на съответните позиции и вече анализиранията балансирана представителност на жените-изследователи в сферите на висшето образование и науката у нас, следва логичният извод, че **недостатъчното**

участие на жените в управлението на научноизследователската дейност в известен смисъл е следствие от факта, че жените, от една страна, не се кандидатират в достатъчна степен за съответни длъжности, а от друга страна, номинират и проявяват нагласи да избират кандидати-мъже. Подобно поведение обаче е по-скоро реакция на наложилите се в обществото културно-социетални джендър стереотипи, отколкото на професионално-организационни или институционални бариери пред израстването на жените в науката. Експерти по джендър равенството към ЕК подчертават обаче: „Оскъдната представителност на жените на висши позиции в науката неизбежно означава, че техните индивидуални и колективни мнения имат вероятност да се чуват по-слабо при разработване на научната политика и вземане на решения“⁸⁷.

Таблица 3.9

Относителен дял на жените-членове на научни (академични) съвети в научноизследователските институции и висшите учебни заведения (%)

	2001 г.	2004 г.	2007 г.	2010 г.
ЕС-27	27,3*	–	22	36**
България	14,7	32,8	37	29

* Данните са за ЕС-15; средно за 11 страни-кандидатки за членство в ЕС – 19,1.

** Както е отбелязано в съответния доклад, този резултат е малко завишен, поради някои методологични промени при измерване на средните показатели за ЕС-27 спрямо She figures – 2009.

Източник: She figures – 2003, p. 76; She figures – 2006, p. 71; She figures – 2009, p. 99; She figures – 2012, p. 117.

Представените данни показват сериозно нарастване на участието на жените в България през анализирания период – от едно от най-ниските равнища средно в ЕС-15 и 11 страни-кандидатки през 2001 г., през 2004 г. достигаме до най-високото след Норвегия (48 %) и Дания (35 %) сред ЕС-27, но оставаме под посочената по-горе цел за 40 % представителност. През 2010 г. се наблюдава обаче съществен спад от 8 пункта, което ситуира нашата страна далече от средното равнище в Европа, която все повече се доближава до постигането на визираната цел. Трябва да се посочи, че тя е изпълнена само в четири европейски държави – Исландия (40 %), Финландия (45 %), Норвегия (46 %) и Швеция (49 %). За информация Полша и Кипър са в дъното на класацията по този показател – само 7 % от жените там участват в научните бордове в съответните институции.

Значително по-видими са *джендър различията в участието в административното ръководство на академичните институции*. Относителният дял на жените-ръководители на институциите в сферата на висшето образова-

⁸⁷ She figures – 2003, p. 73.

ние у нас нараства от 8 % през 2007 г. на 14,4 % през 2010 г., но наред с още 15 страни остава под средното за ЕС-27 равнище от 15,5 % през 2010 г. Това е абсолютно недостатъчно както за Европа, така и за България с оглед на посочената цел за постигане на 25 % представителност на жените на висши ръководни позиции в научноизследователския сектор. За отбелязване е, че в такива мащаби представителността на жените е регистрирана само в три европейски държави – Финландия (25 %), Швеция (26,9 %) и Норвегия (31,8 %), докато в Латвия тя е равна на нула, въпреки че тази държава е сред малкото с най-голяма женска заетост в академичната сфера (над 50 %). Това отново поставя въпроса за релацията между наложилите се в обществото джендър стереотипи и ниската самооценка на жените, характерен и за страните с не толкова фрапантни, но все пак изключително ниски резултати по този индикатор.

Още по-показателна е информацията за относителния дял на жените-ректори на университети и други висши учебни заведения с право да упражняват докторантско обучение: през 2007 г. той е 9 % както в ЕС-27, така и в България, като бележи твърде несъществено нарастване съответно на 10 % и на 12 % през 2010 г. Сред първенците отново са скандинавските държави, където жените-ректори за разлика от останалите европейски страни не са феномен: Швеция – 43 %, Исландия – 33 %, Норвегия – 29 % и Финландия – 25 %. Има и държави, в които понятието „жена-ректор“ е изцяло непознато явление – Кипър, Литва и Унгария с 0 % жени на тази длъжност.

По-новите данни за България подкрепят очертаните тенденции. По информация от публикация „Българска академия на науките. Справочник 2011“ относителният дял на жените-директори в институциите на БАН (основен представител на държавния сектор за наука) съставлява 21,7 % (10 жени от общо 46 директори), като 60 % от тях са в областта на традиционно феминизираните научни области на обществените и главно на хуманитарните науки и само 4 са жените-директори в точните, естествените и инженерните науки. В тази връзка е необходимо още веднъж да се подчертае наличието на допирна точка между хоризонтална и вертикална джендър сегрегация у нас. „Прогресът“ на жените се наблюдава с понижаването на равнището на ръководните позиции – 40,9 % са жени зам.-директори и 70 % – научни секретари. Под определения в ЕС критерий остава композирането на органите на научното ръководство – жените са 36,6 % от председателите на научните съвети в институтите на БАН. Въпреки че от 1869 г. не е имало нито една жена – председател на БАН, в централните органи за управление на Академията през 2011 – 2012 г. е регистриран известен напредък по отношение постигането на балансирана представителност на половете. Съотношението в броя на зам.-председателите на БАН мъже и жени се променя от 3 : 0 на 1 : 2; в броя на научните секретари по научни направления – от 5 : 2 на 4 : 3, в дяловете на членовете на Управителния съвет – от 40 % : 60 % на 50 % : 50 %, т.е. постигнат е пълен паритет между жените и мъжете. Длъжностите председател на БАН и председател на Общото събрание на БАН обаче все още са „запазена марка“ за мъжете-учени. Твърде ниска остава представи-

телността на жените сред академиците и член-кореспондентите – с отчитане на новоизбраните през 2012 г. членове на БАН, техният дял е едва 3 % от академиците (2 жени от общо 68) и 14 % от член-кореспондентите (13 жени от 93, като 7 от тях отново са в обществените и хуманитарните науки и в изкуствознанието).

Не по-различна е ситуацията във висшите органи на управление в системата на висшето образование. Избраният в началото на 2012 г. нов Съвет на ректорите на висшите училища в България има председател мъж и шестима мъже – членове на Управителния съвет. В съответствие с данни от Регистъра на акредитирани висши училища към 1 май 2013 г. на МОМН, в 51 държавни и частни университета и висши училища жените-ректори са само 2, т.е. 3,9 % от всички ректори (ректорите са и председатели на академичните съвети); жените зам.-ректори са 32 (главно по международно сътрудничество и връзки с обществеността и по учебна дейност), което е недостатъчно с оглед на факта, че средният брой на зам.-ректорите в едно висше училище варира между 2 и 4; сред председателите на Общото събрание – върховен орган на управление на висшите училища, жените отново са само 2 при значителен брой жени зам.-председатели.

Слабата представителност на жените в управленските структури в науката извежда на преден план въпроса, доколко това рефлектира върху шансовете им за получаване на финансови средства за научноизследователска дейност. В тази връзка от 2006 г. европейската статистика за жените и мъжете в сферата на научните изследвания включва допълнителни данни, насочени към *анализ на джандър различията при достъпа и размера на проектното финансиране*. Един от новите индикатори измерва степента на успеваемост на жените и мъжете при кандидатстване и получаване на финансови средства за научноизследователски проекти, като анализът на съответните данни не показва наличието на сериозен джандър дисбаланс. През 2004 г. по-висока степен на успеваемост при мъжете е регистрирана в 17 от наблюдаваните 26 европейски страни, а при жените – в девет държави (сред които е и България), за които е установена „обратнопропорционална зависимост“: колкото по-ниско е равнището на разходите за научни изследвания на един изследовател, толкова по-висока е степента на успеваемост при жените. През 2010 г. по-висока степен на успеваемост при мъжете средно с 2,5 % е регистрирана в 17 от наблюдаваните 22 европейски държави, а при жените (по-висока от тази на мъжете средно с 1,9 %) – в пет държави, вкл. в България (наред със Словения, Люксембург, Исландия и Норвегия). Трябва да се отбележи, че през 2010 г. изпреварването на степента на успеваемост при мъжете в страните, където тя е по-висока за тях, значително намалява спрямо 2002 г. – от 12,3 % на посочените 2,5 %, докато в тези с изпреварваща степен на успеваемост на жените равнището остава постоянно – 1,9 %.

Резултатите от **сравнението на броя на кандидатстващите за проектно финансиране и на спечелилите (бенефициенти на съответните грантове) жени и мъже изследователи в България, показват незначителни различия (средно с 2 % в полза на жените през 2002 и 2010 г.) – 30 % жени, спечелили**

финансиране от общия брой кандидатстващи жени, и 28 % за същата група мъже през 2002 г. и съответно 28,7 % и 26,8 % през 2010 г. През анализирания период броят на кандидатстващите изследователи от двата пола обаче намалява драстично – 2,8 пъти при жените и 2,7 пъти при мъжете, докато делът на спечелените остава на същото равнище при запазване на по-високата степен на успеваемост при жените у нас. Анализът на този показател по научни области дава по-детайлна информация относно достъпа до финансиране на жените и мъжете в България през 2010 г. Мъжете изпреварват жените с 4,1 % в естествените науки, с 5,6 % в медицината, с 23,9 % в селскостопанските науки. В същото време жените са с по-висока успеваемост от мъжете главно в обществените науки – с 27,4 % и с 13,4 % в инженерните науки. Във „феминизираните“ хуманитарни науки обаче налице е абсолютен джендър баланс.

По-различна е ситуацията при *анализа на размера на отпуснатото финансиране*⁸⁸. Тук „ощетени“ в сравнение с други европейски държави са всички жени и мъже в академичната сфера у нас. **Наличните данни за 2003, 2006 и 2009 г. поставят България на едно от челните места сред европейските държави по общ брой жени-изследователи (около и над 50 %) и по степен на успеваемост на жените и успоредно с това на едно от последните по отпуснатите средства за финансиране на проекти на един изследовател (под 50 000 PPS) и по-конкретно – около 30 000 PPS през 2006 г. и около 35 000 PPS през 2009 г.**⁸⁹ Това намира израз в характерния за европейската карта за равенството на жените и мъжете в науката устойчиво проявяващ се джендър парадокс: колкото по-висок е делът на жените-изследователи в една държава, толкова по-нисък е размерът на финансовото осигуряване на проекти на един изследовател и обратно – колкото е по-нисък делът на жените, толкова по-големи са отпуснатите финансови средства. За илюстрация те са най-високи – над 190 000 PPS в Австрия, Германия, Швеция и почти толкова в Италия при съответни дялове на жените-изследователи от 28 %, 25 %, 36 % и 34 %. В съответствие с това се констатира, че в тези и близки до тях държави разпределението на финансовите средства е определено „в ущърб“ на жените, които в по-голяма степен са представени в проектните области и сектори с по-ниско финансиране. В страните с постигнат относителен баланс в представителността на жените и мъжете в академичната сфера, финансирането като цяло е ниско, което води до своеобразна джендър „равнопоставеност“ в даден контекст.

⁸⁸ Съгласно методологията на докладите She figures с цел извършване на междудържавни сравнения в Европа, размерът на отпуснатите средства за финансиране на научни проекти на един изследовател се изчислява в хипотетична обща валутна единица „стандартна покупателна сила“ (PPS – Purchasing Power Standard). Един PPS позволява да бъде закупено еднакво количество стоки и услуги във всяка наблюдавана държава (She figures – 2012, p. 121).

⁸⁹ През 2009 г. средният общ размер на проектното финансиране в милиони PPS в ЕС-27 е както следва: в частния изследователски сектор – 137 412; в държавния сектор – 30 800 и в сектора висше образование – 54 693. В България той е съответно 125, 230 и 58 (She figures – 2012, p. 129). Коментарът е излишен.

При разпределение на финансовите средства по икономически сектори средно в ЕС-27, вкл. и в България се наблюдават аналогични тенденции: най-високи са сумите в изследователските структури в частния сектор, следвани от държавните научни институции и накрая е секторът висше образование, където сумите съставляват средно 50 % от тези в държавния и около 25 % от техния размер в частния сектор. Поради един от основните проблеми в областта на джендър композирането на академичната заетост в Европа – твърде ограниченото участие на жените-изследователи в частните изследователски структури, които се характеризират със значително по обем финансиране, налице е явна неравнопоставеност на европейските жени при достъп до най-високобюджетните проекти. В България заетостта на жените-изследователи в частния сектор е 43 %, което изключва този проблем от дневния ред за сметка на ограничените възможности за солидно финансиране на учените и от двата пола.

Степента на балансираност при представителността на жените и мъжете в науката може да бъде оценена и чрез анализ на *участието им на различни равнища в дейностите по рамковите програми за научни изследвания на ЕС* с оглед постигане на заложената 40 % цел за участие на жените. Съответното проучване е извършено въз основа на информацията, представена в доклада за постигането на джендър равенството при осъществяване на приключилата VI РП⁹⁰ по следните типове дейности:

1. **Оценители на проекти.** Средно за ЕС-27 участието на жените в VI РП е 34 %, като 40 % квота е изцяло постигната в областта на хуманитарните, обществените и естествените науки, където делът на жените е в диапазон от 43 до 63 %. Наблюдава се значителен напредък спрямо IV РП и V РП със стойности на този показател съответно 10 % и 27 %. За отбелязване е, че България се нарежда сред по-добре представящите се в VI РП страни по участие на жените-изследователи в качеството на оценители, характеризиращи се с дела на жените между 40 – 60 %. Тази тенденция може да се нарече трайна, т.е. била е характерна за участието на българските жени-експерти в оценителски дейности и в V РП – 67 % от привлечените български експерти, като „използваният“ женски потенциал от България в оценяването на кандидатстващите проекти към V РП е 69 %⁹¹.

2. **Независими експерти.** През 2006 г. само 26 % от експертите към VI РП са жени, което отразява както липсата на напредък през годините на провеждането на програмата: 25 % през 2003, 24 % през 2004 и 25 % през 2005 г., така и по-добри резултати в сравнение с началото на V РП – нарастване с 10 пункта от 16 на 26 %. Като се отчита идентифицираният в доклада She figures

⁹⁰ Gender equality report. Sixth Framework Programme. EC, October 2008. Available at: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gender-equality-report-fp6-final_en.pdf

⁹¹ Сретенова, Н. Интегрирана европейска политика. . . , 2004, с. 165.

– 2006 среден за ЕС-27 относителен дял на жените-изследователи от 29 %, се прави изводът за необходимостта от постигане на най-малко пропорционално на това участие на жени в експертните мрежи по рамковите програми. България се представя значително по-добре по показателя брой на жените, регистрирани в базата данни на експерти към V и VI РП: относителният им дял от общия брой регистрирани български експерти е 45 % в V РП и 56 % в VI РП, което отчита висока активност на жените-учени у нас⁹².

3. Участие в дейностите по мониторинг на процеса на изпълнение на тематичните приоритети на работните програми. Тук се регистрира съществен прогрес относно участието на жените: от 6 % в IV РП, 35 % в V РП и постигането на пълен паритет в VI РП – жените са 50 % от членовете на мониторингови панели.

4. Консултативни групи. Въпреки видимия напредък спрямо IV РП (4 % са жените-членове), той е твърде слаб в следващите програми – 28 % в V РП и 27 % в VI РП, като жените са представени съобразно определената цел отново само в тези научни области, където тяхното участие по принцип е преобладаващо – естествени науки и мобилност (над 40 %) и обществени науки (над 39 %).

5. Програмни комитети. Жените-членове са 23 % в V РП и 30 % в VI РП, като най-висока е тяхната представителност в Комитета по мобилност – 50 %.

6. Европейски консултативен борд по научни изследвания (EURAB), формиран към VI РП, отличава се с малко по-високо от другите дейности участие на жените – 33 %, както и с нарастването му с 4 пункта спрямо V РП (29 %).

7. Петгодишен оценителски панел. Тук целта за преодоляване на вертикалната сегрегация е „преизпълнена“ – от 26 % в V РП участието на жените се покачва до 54 % в VI РП.

Общата оценка, която може да бъде направена, показва, че въпреки подобряването на ситуацията в VI РП, жените все още са представени недостатъчно, като с някои изключения средно са близо една трета от участващите изследователи. По степен на успеваемост на научните координатори на проекти по VI РП джандър различия не се наблюдават – 18,86 % при жени координатори и 18,32 % при мъжете. Относителните дялове на жените от общия брой научни координатори и от общия брой изпълнители на проекти не се променят на равнища проектопредложение (кандидатстване) и утвърдени за финансиране проекти – съответно 17 и 16 %. В същото време е констатирана неблагоприятна с оглед на джандър равнопоставеността тенденция на участие на жените в рамковите програми на всички позиции в типовете проекти, предвиждащи по-ниско финансиране – ако в такива проекти (Smaller Instruments CA's, SSA's and Streps) то е средно 43,3 %, то в по-мощните по размера на финансиране проекти (Integrated Projects, Networks of Excellence) се наблюдава спад на дела на жените средно на 30,5 %.

⁹² Пак там (данни за България).

Резултатите от извършения анализ доказват, че България заема достойно място на европейската карта за джендър равнопоставеност във висшето образование и науката, където е постигнат видим напредък, рефлектиращ в префокусирането на приоритетите от постигането на джендър равнопоставеност към стремежа за балансирана представителност на жените и мъжете. Значителна част от проблемите, съществуващи в тези сфери средно в Европа и в отделните държави са практически преодолени у нас. Въпреки това са **идентифицирани три основни проблемни области – хоризонтална сегрегация по области на науката; тенденция към напускане на държавния научноизследователски сектор от страна на мъжете; вертикална сегрегация по академични длъжности и ръководни позиции.** В обобщен вид основните изводи и констатации за положението на жените и мъжете в академичната сфера в България са следните:

– сред завършилите висше образование лица жените са по-активни от мъжете в намирането на сфери на приложение на специфичния си (професионален) човешки капитал и неговото реализиране в заетостта;

– дялът на жените в научноизследователската дейност в общия брой заети жени у нас е по-висок от този на съответната група мъже;

– по показателя относителен дял на жени/мъже в общия брой учени и инженери България се характеризира с абсолютен паритет в представителността на половете;

– относителният дял на жените в общия брой изследователи в България е 48 %, което е близо до пълния баланс на представителността на половете във висшето образование и науката;

– въпреки постигнатия джендър баланс в академичната заетост, България е сред държавите в Европа с най-ниско участие на двата пола в научноизследователската дейност спрямо националната работната сила – 4 %, което е негативен индикатор за реализиране на научния и иновативен потенциал на страната;

– джендър неравнопоставеността в трите икономически сектора на научноизследователската дейност в България е практически преодоляна;

– налице е тенденция на намаляването на броя на мъжете-изследователи в държавния научноизследователски сектор у нас, което ще доведе в близките години до твърде негативни последствия за страната с оглед изграждането и разгръщането на икономиката на знанието;

– присъщият на държавите в ЕС проблем, свързан с привличането и задържането на младите жени в науката, се обръща на 180 градуса в нашите условия и се фокусира върху мъжете-изследователи;

– изследователската мобилност на жените и мъжете в България се характеризира с пълен паритет, което е индикатор за наличието на равни възможности на двата пола по отношение на реализирането им в Европейското и световното изследователско пространство;

– при анализа на участието на жените и мъжете в докторантското обучение в Европа и у нас се наблюдава постъпателно движение към постигането на джендър баланса;

– отчетени са прояви на хоризонтална джендър сегрегация по научни направления, главно в държавния научноизследователски сектор в България, характеризираща се с видима сегрегация на мъжете, докато сферата на висшето образование, вкл. докторантското обучение е с тенденция към постепенно преодоляване на джендър дисбаланса по този критерий;

– разминаването в траекториите на типичната академична кариера на жените и мъжете във висшето образование и науката убедително доказва наличието на вертикална сегрегация на жените, главно при преминаването към по-високи академични длъжности и сравнително ограниченото им представяне в професорския състав;

– преподавателите и учените от двата пола в България се характеризират с най-ниски в Европа възможности за професионално израстване при по-младите поколения;

– налице е все още силна вертикална сегрегация по участие на жените в ръководни позиции във висшето образование и науката;

– не се наблюдава наличието на сериозен джендър дисбаланс по степен на успеваемост на жените и мъжете при кандидатстване и получаване на финансови средства за научноизследователски проекти;

– по размера на отпуснатите средства за финансиране на проекти на един изследовател сме на едно от последните места в Европа, което оцветява изследователите от двата пола у нас, които са представени почти по равно в общата академична заетост;

– при участие на жените и мъжете в рамковите програми за научни изследвания на ЕС на всички равнища жените съставляват по-малко от една трета от съответните позиции както ръководни, така и изпълнителски, което е далече от постигането на целевия критерий от 40 % им участие;

– по-значително е представянето на българските жени-учени в експертни и оценителски дейности по рамковите програми на ЕС;

– най-същественният джендър дисбаланс е отчетен по отношение на мащаба на финансирането – относителният дял на жените се понижава съществено и спада под една трета от общия брой изследователи при участие в типовете проекти с висок размер на финансиране.

С цел по-нататъшно задълбочаване на джендър изследванията би трябвало да се отбележат **все още липсващи в националната, а и в европейската статистика достоверни данни за реалното заплащане на академичните служители, включващо наред с щатната работна заплата, и възнагражденията за участие в международни и национални научноизследователски и научноприложни проекти и в експертна дейност, което не дава възможност за анализ на тази тематика в академичната сфера.** Поради това въпросът за джендър различията в заплащането на изследователите остава без отговор с надежда за скорошното му информационно осигуряване. Друга препоръка към статистическите органи е разработване на джендър индикатори и формиране на съответна база данни за насоките на професионалната и изследова-

телската активност на академичните служители, необходима за извършване на многопрофилна оценка на научния и иновативен потенциал на страната в ерата на изграждащата се икономика на знанието.

Доколко идентифицираните успехи и проблемни области намират отражение в мненията на представителите на академичната общност и каква е степента на осъзнаване на реалното състояние на джендър баланса и на равните възможности за професионалното развитие на жените и мъжете във висшето образование и науката у нас, показва анализът на резултатите от проведеното от авторите през 2012 – 2013 г. анкетно проучване в институтите на БАН и висшите училища в страната.

4. Различия в академичната кариера и степен на балансираност при представителността на жените и мъжете във висшето образование и науката – резултати от анкетното проучване

4.1. Баланс „професионален–семеен живот“

Извършеното анкетно проучване се характеризира с *относително равномерно разпределение на участниците по пол* – 156 мъже и 166 жени в сферата на висшето образование и 183 мъже и 162 жени в сферата на науката, което определя достоверния характер на извършения джендър анализ на мненията на учените и преподавателите по изследваните проблеми.

Преобладаващият брой от анкетираните както мъже, така и жени са на *възраст* 50 – 59 години, следвани от почти паритетно разпределение на представителите на възрастовите групи от 40 – 49 и 30 – 39 години, малко по-нисък брой на лицата на 60 – 65 и над 65 години и едва 3,5 % от отговорилите на този въпрос средно за двете анализирани сфери са на възраст под 30 години.

Разпределението на респондентите по *семеино положение* показва липса на съществени различия както по пол, така и по академичните сфери – относителният дял на женените/омъжените лица в общия брой на отговорилите на този въпрос мъже и жени е 71 % от преподавателите и 69 % от учените, на неженените/неомъжените – съответно 21 % и 20 %, на разведените – 6 % и 8 %, на овдовелите – 2 % и 3 %. Необходимо е да се отбележи **значителният (близо една трета от анкетираните) относителен дял на лицата без брак, вкл. тези в развод, което позволява с известна условност да се постави въпросът за влиянието на академичната кариера върху нагласите или възможностите на учените и преподавателите за създаване и запазване на семейството.** Разпределени по пол, към тази група се отнасят 26 % жени и 28 % мъже от съответния брой отговорили на въпроса за семейното положение жени/мъже във висшето образование, и 34 % жени и 23 % мъже в науката, като броят на разведените жени в БАН е 2,5 пъти по-голям от този във висшите училища при равен такъв при мъжете.

По всяка вероятност „обсебващият“ характер на научноизследователската работа и необходимостта от полагане на допълнителни в сравнение с мъжете усилия за „пробиване на стъкления таван“ в науката от страна на жените-учени, наред с причини от личен характер оказват негативно влияние върху преодоляването на възникващия конфликт „научна работа – семейство“.

В свободните отговори на респондентите се открояват две основни причини за значителния брой учени и преподаватели без брак – от една страна, самият характер на работата: „ученият работи върху своята кариера постоянно, не само в рамките на работното време“ (мъж-преподавател, 50 – 59 години); „изискват се научни резултати, въпреки че си в отпуск по майчинство“ (жена-учен, 50 – 59 години) „ненормиран работен ден“ (жена-преподавател, 50 – 59 години); а от друга страна, **ниското заплащане, главно в науката у нас:** „поради заплащането“ (мъж-учен, 30 – 39 години); „по финансови причини (заплата)“ (жена-учен, 30 – 39 години); „мъжете не могат да се занимават с наука, защото не могат да издържат жена и деца“ (мъж-учен, 30 – 39 години).

Влиянието на научно-преподавателската работа върху *нагласите на жените и мъжете в академичната сфера за отглеждане на деца* проличава от анализа на посочения от анкетираните техен брой, като регистрираните стойности отчитат идентични тенденции и нагласи в това отношение при жените и мъжете – 71 % от общия брой на отговорилите на този въпрос мъже и жени във висшето образование са с едно или две деца, а в науката – 73 %. Въпреки относително добрия резултат, 34 % от преподавателите и 37 % от учените от различни възрастови групи са с едно дете, което означава нежеланието им да имат повече деца, било поради финансови или професионални причини. Тук отново се наблюдават различията между сферите на образованието и науката като цяло и в джендър аспект – жените и мъжете преподаватели с едно дете са разпределени поравно, докато жените-учени с едно дете са 1,5 пъти повече от мъжете в науката. Жените с три деца са изключение и в двете сфери – едва по 2 жени във висшето образование и науката, както и мъжете в науката (7). В същото време 12 мъже преподаватели са с 3 деца, което съставлява 11 % от всички мъже с деца в тази сфера. Прави впечатление значително по-високият спрямо жените брой мъже с три деца и главно в сферата на висшето образование. Необходимо е да се подчертае обаче големият дял на неотговорилите лица на въпроса за броя на децата – 27 % от мъжете и 21 % от жените преподаватели и съответно 22 % и 28 % от учените мъже/жени. С известна доза условност би могло да се предположи, че съществена част от тях са без деца, което означава, че **средно една четвърт от мъжете и жените в академичната общност не регистрират нагласи за създаване на пълноценно семейство.**

От значение за изследване на релацията „академична кариера–семейство“ е индикаторът, свързан с *възрастта при раждане на първо дете в семейството* – средно 27 години при мъжете и 25 – при жените във висшето образование, и

съответно 28 и 27 години в науката. Получените резултати отговарят на демографската ситуация общо за страната – по данни на НСИ средната възраст на майката при раждане на първо дете през 2012 г. е 26,3 години, както и са видимо по-добри в сравнение с този показател за София (столица), където тя е 29,4 години⁹³.

В пряка връзка с анализираниите характеристики са отговорите на анкетираните мъже и жени на въпроса за наличието на **условия за съвместяване на професията/кариерата със семейните задължения**. Веднага трябва да се отбележи високата степен на разпознаваемост на анализирания проблем от страна на представителите на академичната сфера мъже и жени, което намира израз в големия дял на отговорилите на трите формиращи този въпрос подтеми – средно 90 % от всички респонденти. Наред с това се наблюдава видимо единогласие в оценките както в джендър отношение, така и по сферите на академичната заетост (табл. 3.10).

Таблица 3.10

Оценка на условията за съвместяване на професията/кариерата със семейните задължения (% от отговорилите мъже/жени)

Условия за съвместяване	Висше образование		Наука	
	Мъже	Жени	Мъже	Жени
1. Налага ли се отлагане на брак или раждане поради академична кариера:				
Да	38	38	27	22
Не	62	62	73	78
2. Толерира ли се във вашата институция отсъствието поради ползването на отпуск по майчинство и отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст:				
Да	77	71	79	78
Не	23	29	21	22
3. Налага ли се поради кариерни причини отпускът за отглеждане на малко дете да бъде прекъсван преждевременно:				
Да	30	41	22	28
Не	70	59	78	72

⁹³ www.nsi.bg

На запитването, *„налага ли се отлагане на брак или раждане поради академична кариера“*, категорично преобладава отговорът „не“. За разлика от висшето образование обаче, където на това мнение е равен дял от отговорилите на този въпрос мъже/жени, в науката техният дял, освен че е значително по-висок, но и се различава по пол. Все пак утвърдителният отговор от страна на 38 % от жените и мъжете преподаватели и средно 25 % от учените от двата пола индикира наличието на определени проблеми в анализираната област с еднаква значимост за мъжете и жените. От респондентите, избрали отговора „да“ обаче, се откроява по-големият дял на мъжете в науката – броят им надвишава този на жените с 5 %. Анализът на положителните отговори по профили на респондентите показва, че при женените/омъжените преподаватели техният брой при мъжете надвишава този на жените 1 път, при съответната група учени – 1,5 пъти. При неженените/неомъжените преподаватели, отговорили с „да“ на зададения въпрос, мъжете са повече от жените 1,1 пъти, а в науката – 1,6 пъти. При разведените – мъжете са с 1,5 пъти повече от жените и в двете сфери. Очевидно **мъжете проявяват по-голяма склонност „да жертват“ перспективата за създаване на семейство, докато жените – перспективата за кариерния ръст, което е индикатор за наличието на видими джандър различия относно жизнените приоритети на съвременните учени и преподаватели.**

Приблизително еднакъв брой жени и мъже преподаватели и учени с едно дете отговарят положително на този въпрос, като това е характерно за всички възрастови групи, което означава, че те така и не са се решили да имат второ дете. Отговорилите „да“ мъже с две деца са 1,3 пъти повече от жените-преподаватели и 2 пъти повече от жените-учени. Явно **решението за второ дете се взема по-трудно от мъжете, отколкото от жените в академичните среди.** Любопитно е, че неотговорилите на въпроса за броя на децата (евентуално тези без деца) се характеризират с почти еднакъв брой отговори „да“ и „не“ при мъжете и жените във висшето образование и с преобладаващия брой отговори „не“ при двата пола в науката.

При отговора на въпроса, *„толирира ли се във вашата институция отсъствието поради ползването на отпуск по майчинство и отпуск за отглеждане на дете до двегодишна възраст“*, се наблюдава още по-високата степен на единомислие при мъжете и жените във висшето образование и науката – 77 % от мъжете и 71 % от жените преподаватели и съответно 79 % и 78 % учени отговарят положително на този въпрос. В групата на женените/омъжените преподаватели и учени, повечето от които имат личен опит в решаването на този проблем, както и сред тези с едно и две деца не са отчетени съществени разминавания в положителните отговори при двата пола. Интересен факт е, че 100 % от жените-преподаватели с 3 деца отговарят утвърдително на този въпрос (но само 50 % от същата група жени-учени), както и отричат необходимостта от отлагане на брак и раждане поради академична кариера. Последното е характерно и за мнението на 100 % от жените-учени с три деца.

Свободните отговори на респондентите отразяват преобладаващото удовлетворение от условията и възможностите за съвместяване на академичния и семейния живот: „толерира се съвместяване с външни преподавателски ангажименти“ (мъж-преподавател, 50 – 59 години); „висшите училища са сред много малкото предприятия, които толерират развитието на семейството“ (мъж-преподавател, 40 – 49 години); „има условия за съвместяване“ (жена-преподавател, 50 – 59 години); „не се пречи на отпуската за дете“ (жена-преподавател, 40 – 49 години); „особено са подходящи условията за жени-учени“ (жена-учен); „БАН е най-толерантната институция в България към семейните задължения на служителите“ (жена-учен, 30 – 39 години); „спецификата на научната работа позволява по-гъвкаво разпределение на времето и усилията“ (жена-учен, 60 – 65 години); „условията като цяло са налице“ (жена-преподавател, 40 – 49 години).

Срещат се и по-сдържани мнения, че „отпускът по майчинство нито се толерира, нито се санкционира“ (жена-преподавател, над 65 години) или, че „е нужна подкрепа от семейството и колегите“ (жена-преподавател, 60 – 65 години), както и че „се налага съдействие от институцията при понижена работоспособност поради семейни проблеми“ (мъж-преподавател, 30 – 39 години).

Поставя се въпросът за по-трудните условия в анализирания контекст в частните университети: „трудно се съчетават политиките на държавата, например за раждаемостта с тези на университетите, особено на частните такива“ (жена-преподавател, 60 – 65 години).

Последният въпрос, свързан с условията за постигане на баланса „работа-семейство“, третира проблема, *„налага ли се поради кариерни причини отпусъкът за отглеждане на малко дете да бъде прекъсван преждевременно“*. Сред еднакъв брой отговорили в двете академични сфери се наблюдават известни джандър различия: пряко „засегнатите“ от решаването на този проблем жени се характеризират с по-голям дял на изразилите положително мнение – 41 % от жените-преподаватели (спрямо 30 % от мъжете) и 28 % от жените-учени (спрямо 22 % от мъжете). Очевидно **по-високите стойности на утвърдителните отговори при двата пола в сферата на висшето образование се дължат на спецификата на преподавателската работа, предполагаща аудиторната заетост като необходим критерий за кариерното израстване, докато научноизследователската работа позволява по-голяма гъвкавост и възможности за дистанционна заетост.**

Анализът на положителните отговори по профила „брой деца“ показва, че както във висшето образование, така и в науката най-голям е броят на жените, сблъснали се с избора да прекъснат отпуската за отглеждане на малко дете с едно дете, докато 100 % от жените-учени и преподаватели с три деца отричат подобна необходимост.

В свободните отговори на този въпрос категорично преобладава мнението за индивидуалния характер на този проблем, а не за наличието на институционални пречки и бариери: „това е въпрос на индивидуално решение на преподавателя“ (мъж-преподавател, над 65 години); „това е въпрос на личен избор и амбиция“ (жена-преподавател, 40 – 49 години); „строго индивидуално е!“ (жена-преподавател, 60 – 65 години); „всичко е въпрос на организация и индивидуални възможности“ (жена-преподавател, 60 – 65 години); „въпрос на личен избор“ (жена-преподавател, 40 – 49 години); „зависи от собствените амбиции и целите, които си е поставил ученият“ (жена-учен, 50 – 59 години); „не става дума за конюнктурни институционални пречки, а за условия на конкуренция“ (жена-учен, 30 – 39 години).

Някои посочват, че предсрочното прекратяване на отпуска се налага само „понякога“ (жена-преподавател, 60 – 65 години), както и че „всяко отлагане е и по финансови причини“ (жена-учен, 30 – 39 години).

Интересно е, че изразените в свободните отговори мнения по анализирания въпрос принадлежат главно на жените от по-високите възрастови групи, които не са засегнати пряко от необходимостта от решаването на подобен проблем в съвременните условия. **По-младите жени с малки деца не проявяват видима чувствителност към тази тема.**

Извършеният анализ на оценките на учените и преподавателите от двата пола не показва наличието на съществени проблеми както от институционален, така и от личен характер по въпроса за предлаганите условия за съвместяването на семейния и академичния живот. Изтъкнатата в мненията на анкетираните мъже и жени толерантност от страна на работодателите в академичната сфера обаче, без да са посочени някои реално предприемани мерки за подпомагане на служителите със семейни задължения, би могла да се определи по-скоро като морална подкрепа и липса на пречки чрез спазване на съответните законови разпоредби. Това безусловно не е малко, но недостатъчно постижение с оглед на редица сериозни демографски проблеми в страната, засягащи младите хора, семейни и желаещи да създадат семейство⁹⁴. Затова е необходимо, от една страна, повишаването на степента на корпоративната социална отговорност на ака-

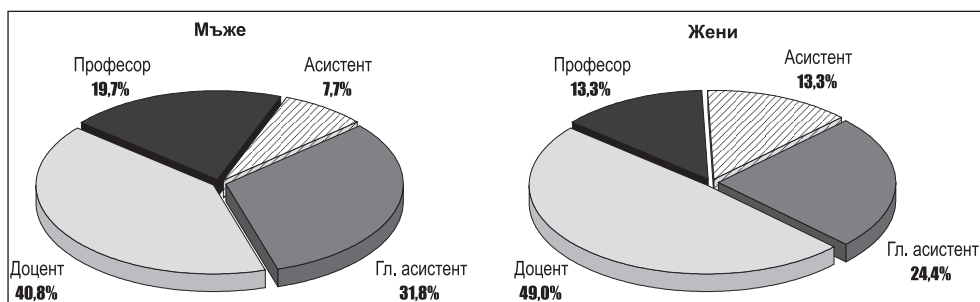
⁹⁴ Тук би следвало да се посочат високото равнище на младежката безработица; тежката демографска ситуация; недостатъчното финансиране на сферите на висшето образование и науката, рефлектиращо в ниското заплащане на академичните служители, особено на нехабилитираните, респ. младите; недостатъчният брой места в детските ясли и градини, главно в големите градове, където са съсредоточени висшите училища и научните институции, което наред с друго, води до необходимостта младите учени и преподаватели да живеят под наем, при това дълги години вследствие забавената във времето академична кариера и при твърде скромното трудово възнаграждение; повишаването на пенсионната възраст, ограничаваща помощта от страна на бабите и дядовците; изискването за защита на дисертационен труд в рамките на три години от постъпването на работа на новоназначените асистенти (млади хора във възрастта за раждане или с малки деца), неспазването на което предвижда освобождаването им от работа, и други.

демичните институции, а от друга, преодоляването на информационен дефицит относно прилаганите в европейските държави политики за подкрепа на работещите жени и мъже със семейни задължения.

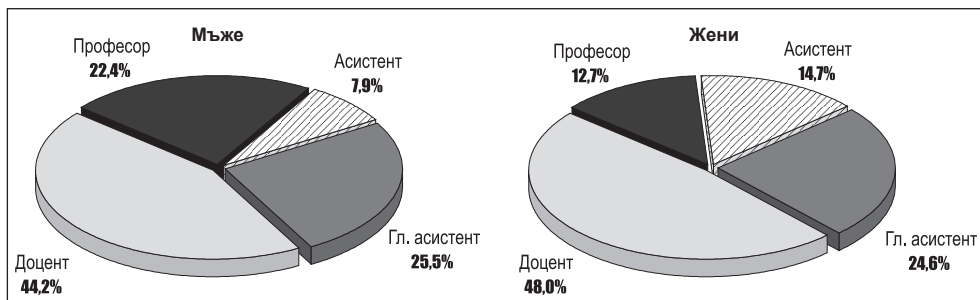
4.2. Условия за академична кариера

От общия брой анкетирани, отговорили на въпросите за *заеманата академична длъжност и притежаваната научна степен*, преобладават доцентите (58 мъже и 66 жени – преподаватели, и 73 жени и 72 мъже – учени), следвани от главните асистенти (съответно 45 мъже и 33 жени и 42 мъже и 37 жени), професорите (28 мъже и 18 жени и 37 мъже и 19 жени) и асистентите (11 мъже и 18 жени и 13 мъже и 22 жени), както и тези с образователно-научна степен „доктор“ (108 мъже и 112 жени – преподаватели, и 113 мъже и 117 жени – учени), следвани от доктори на науките (съответно 11 мъже и 6 жени и 20 мъже и 7 жени) и лица без научна степен (11 мъже и 21 жени и 14 мъже и 9 жени).

Прави впечатление същественото разминаване в броя на професорите по пол в полза на мъжете – те са 1,5 пъти повече от жените във висшето образование и близо два пъти (1,9) – в науката (фиг. 3.1 и 3.2).

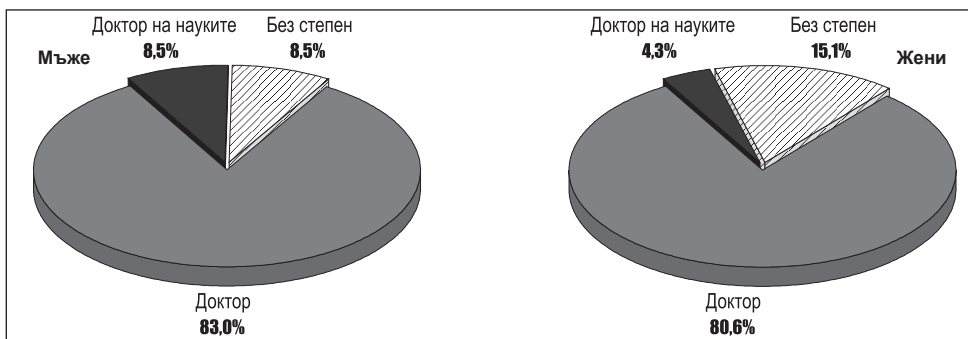


Фиг. 3.1. Разпределение на анкетираните мъже и жени по академични длъжности във висшето образование (% от общия брой анкетирани мъже/жени)

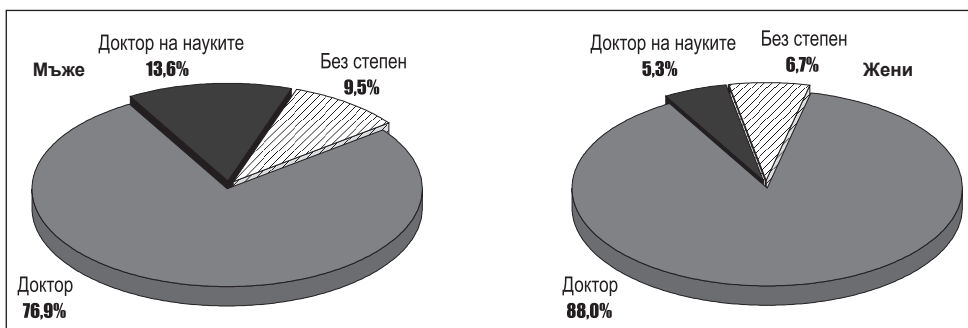


Фиг. 3.2. Разпределение на анкетираните мъже и жени по академични длъжности в науката (% от общия брой анкетирани мъже/жени)

Още по-небалансирано в джендър аспект е разпределението на докторите на науките – мъжете са 1,8 пъти повече от жените във висшето образование и дори 2,8 пъти – в науката (фиг. 3.3 и 3.4).



Фиг. 3.3. Разпределение на анкетираните мъже и жени по научни степени във висшето образование (% от общия брой анкетирани мъже/жени)



Фиг. 3.4. Разпределение на анкетираните мъже и жени по научни степени в науката (% от общия брой анкетирани мъже/жени)

Равномерният характер на разпределението на анкетираните по пол, приложен в проучването, в голяма степен определя достоверността на получените данни и позволява да се потвърди направения в предишния раздел извод за наличието на видима вертикална сегрегация при постигането на върховете на научната кариера от жените в академичните среди. Резултатите отразяват и **по-неблагоприятните констатации за академичното израстване до най-високите позиции на жените в науката в сравнение с висшето образование, което вероятно е следствие от кръстосаното влияние освен на битуващите по-консервативни джендър предразсъдъци и стереотипи, представени по-нататък при анализа на свободните отговори на респондентите, но също така и на дългогодишното прилагане на различни условия и критерии за хабилитация и защита на дисертационни трудове в двете академични сфери до приемането през 2010 г. на съответния нов закон.**

С цел да се определят *траекториите и джендър различията при академичното израстване*, е извършен анализът на разпределението на мъжете и жените преподаватели и учени по академични длъжности, научни степени и възраст. С оглед различния характер на работата във висшите училища и научните организации, анализът се извършва поотделно за двете сфери.

Сферата на науката се характеризира с бавни темпове на напредък на академичната кариера на жените и мъжете изследователи. Изчисленията показват, че във възрастовата група 30 – 39 години жените-асистенти са 1,8 пъти повече от мъжете, както и във възрастовата група 40 – 49 години те са 4 пъти повече от мъжете. При академичната длъжност главен асистент жените са 58 % от всички жени в съответната група на възраст 30 – 39 години спрямо 43 % от мъжете. Въпреки отчетения по-неблагоприятен „старт“ на академичната кариера на жените в сферата на научните изследвания, което се дължи преди всичко на присъщите за тази възраст семейни ангажименти, забавеното израстване в длъжност е характерно и за двата пола. Това се доказва от значителния дял на мъжете и жените *главни асистенти* и във възрастовите групи 40 – 49 и дори 50 – 59 години – те са съответно 55 % за мъжете и 39 % за жените от общия брой главни асистенти мъже/жени общо за двете посочени възрастови групи. Трябва да се подчертае обаче фактът, че **регистрираният значително по-нисък дял на жените-главни асистенти в общия им брой в сравнение с този на мъжете в „зрялата“ с оглед на развитието им като учени възраст отразява явно по-изявената активност на жените и стремежа им да преодолеят породеното от семейните ангажименти (отглеждането на малки деца) забавяне в напредъка на тяхната академична кариера.** Това определено изисква по-висока интензивност на работата им и влагане на допълнителни усилия. Без извършване на по-задълбочено изследване обаче е трудно да се определят причините за видимата пасивност на съответната група мъже.

Тази тенденция се наблюдава и при джендър анализа на носителите на академичната длъжност *доцент*. Във възрастовата група 40 – 49 години жените са 24 % от съответната група жени, докато мъжете са само 15 %. При по-високите възрастови групи относителните дялове на мъжете и жените бележат тенденция към изравняване – 50 % от мъжете и 46 % от жените от общия брой мъже/жени доценти са на възраст 50 – 59 години и по 19 % – на възраст 60 – 65 години. Едва трима мъже и две жени доценти (съответно 4 и 3 % от общия брой мъже/жени доценти) са на възраст 30 – 39 години, което представлява своеобразен феномен за научноизследователската сфера.

Известни джендър различия са регистрирани при академичната длъжност *професор*. Във възрастовата група 60 – 65 години мъжете-професори са 41 % от общия брой мъже-професори, а жените – 37 %, при над 65-годишните дяловете им са съответно 27 и 16 %. По абсолютна стойност обаче, както беше отбелязано по-горе, в първата възрастова група броят на мъжете-професори надвишава този на жените 2 пъти, а във втората – 3 пъти, което е очевиден индикатор за наличието на „стъкления таван“ при академичното израстване на жените. Що се отнася до характерните за нашата практика бавни темпове на кариерния

ръст на учените от двата пола, това се проявява и при анализа на относителните дялове на професорите в общия академичен състав, представен в анкетното проучване: успешно преминалите втора хабилитация са само 22 % от мъжете и 13 % от жените, като отново е налице изключително ниският дял на жените, достигнали висшата академична длъжност⁹⁵. Не без значение е фактът, че 68 % от мъжете-професори и 53 % от съответната група жени получават това звание след навършване на 60-годишна възраст и едва малко над една трета от професорите мъже и жени успяват да достигнат върха в академичната им кариера на възраст 50 – 59 години. Само две жени (и нито един мъж) от участващите в анкетното проучване учени посочват придобиването на професорското звание на възраст 40 – 49 години.

При анализа на анкетиранияте мъже и жени учени по *научна степен* се открояват слаби нагласи и на двата пола за защита на т.нар. голяма докторска дисертация – от отговорилите на въпроса за притежаваната научна степен 76 % от мъжете са с научна степен „доктор“, 14 % – „доктор на науките“ и 10 % – без научна степен. При жените съответните стойности са: 88 % – доктор, едва 5 % – доктор на науките и 7 % – без степен. Най-големият брой мъже и жени доктори на науките е регистриран във възрастовата група 50 – 59 години, което провокира определянето на тази възраст като „апогей“ в научното развитие в нашите условия. Значително по-ниската представителност на жените сред докторите на науките – те са с две трети по-малко от мъжете, вероятно е резултат от вече посоченото по-горе самоподценяване от страна на съществена част от жените-учени вследствие регистрираните прояви на вертикална сегрегация, респ. необходимостта от полагане на значителни усилия за „пробиване на стъкления таван“ и налагане в академичната колегия. Този извод изглежда логичен с оглед представените резултати по профила научна степен, които показват принципно високата амбициозност на жените в науката – относителният дял на жените с научна степен „доктор“ е очевидно по-висок от този на мъжете в съответния общ брой жени/мъже, както и делът на жените без научна степен е по-малък от този на мъжете. По отношение на последното е необходимо да се отбележи, че жените без научна степен са главно в донякъде „естествените“ в това отношение възрастови групи под 30 и 30 – 39 години, докато мъжете без научна степен са представени във всички възрастови групи, вкл. в групата 60 – 65 години, както и надвишават жените по абсолютен брой във всяка от тях, където присъстват и двата пола.

Във *висшето образование* ситуацията в някои отношения е по-различна от тази в науката, но като цяло бавното кариерно развитие и проявите на вертикална сегрегация са характерен белег и на дадената академична сфера, което определя двата проблема като централни общо за системата на науката и образованието.

⁹⁵ За отбелязване е, че анкетното проучване е извършено две години след влизането в сила на новия Закон за развитието на академичния състав, в който са предвидени известни улеснения в сравнение с предишната практика относно възможностите за израстване в академичната кариера. Въпреки това представените резултати не показват значителен напредък в тази област, особено по отношение постигането на висшата академична длъжност, както и по-неблагоприятната в този контекст позиция на жените-учени.

За разлика от сферата на науката, мъжете-*асистенти* на възраст 30 – 39 години са 1,3 пъти повече от жените, което означава по-високите амбиции от страна на младите жени относно защита на дисертационен труд в „традиционната“ за тази цел възраст. В същото време във възрастовата група 40 – 49 години броят на жените-асистенти надвишава този на мъжете 4 пъти, което е индикатор за високата им аудиторна натовареност и третирането им в качеството на „работни пчелички“ и като следствие от това – невъзможността на отложилите най-вероятно по семейни причини старта в кариерата да отделят достатъчно време за защита и академично израстване. В съответствие с посочените тенденции жените-*главни асистенти* на възраст 30 – 39 години са повече от мъжете – 52 % спрямо 49 % от общия брой главни асистенти жени/мъже, докато във възрастовите групи 40 – 49 и 50 – 59 години тези стойности са в полза на мъжете – съответно 47 % от мъжете и 41 % от жените главни асистенти, като двама мъже и една жена са на същата длъжност на възраст 60 – 65 години. Тези резултати отново констатират твърде бавните темпове на израстване в академичната кариера, характерни и за двата пола, но с по-лош показател за жените в сравнение със сферата на науката.

По-неблагоприятните в кариерно отношение възможности за жените-преподаватели проличават при анализа на джендър разпределението при академичната длъжност *доцент*. За разлика от научната сфера, във възрастовата група 40 – 49 години относителният дял на мъжете в общия брой мъже доценти е по-голям от съответната група жени – 29 % спрямо 23 % от жените. Вероятно по изложените вече съображения, наред с написването на докторска дисертация, и хабилитирането на по-млада възраст е по труден процес за жените в сферата на висшето образование. В същото време при по-високите възрастови групи жените започват значително да „изпреварват“ мъжете – 45 % от жените-доценти са на възраст 50 – 59 години и 25 % – на 60 – 65 години, като съответните стойности при мъжете са 35 и 17 %. Съществено по-висок в сравнение със сферата на науката, особено при мъжете, е относителният дял на „феномените“ – 12 % от мъжете и 5 % от жените от общия брой мъже/жени доценти са на възраст 30 – 39 години.

Професорският състав във висшите училища по възраст отчита същите тенденции, както и в науката – 63 % от мъжете и 55 % от жените в общия брой мъже/жени професори са на възраст над 60 години, като средно само една трета от професорите от двата пола придобиват тази длъжност на възраст 50 – 59 години. Необходимо е да се посочи лекото стесняване на джендър различията в сферата на висшето образование в сравнение с науката както по абсолютния брой професори – броят на мъжете-професори надвишава този на жените 1,7 пъти, така и по броя на професорите в общия академичен състав по пол – те са 19 % от мъжете и 14 % от жените. Въпреки това резултатите отново доказват необосновано бавни темпове на академично израстване, прояви на вертикална сегрегация, както и явно застаряване на професорския състав.

Джендър разпределението на преподавателите по *научна степен* е следното: от отговорилите на този въпрос жени 81 % са със степен „доктор“, 4 %

– „доктор на науките“ и 15 % не притежават научна степен. При мъжете стойностите са съответно 83 %, 9 % и 8 %. Както и в науката, броят на защитилите „голяма“ докторска дисертация преподаватели е твърде незначителен и при двата пола (дори по-нисък от този на учените), като жените-доктори на науките са 2,2 пъти по-малко от мъжете. Различието с научноизследователската сфера се проявява при установяване на по-късната възраст за втора хабилизация на преподавателите – тя е 60 – 65 години за жените и над 65 години за мъжете.

По-неблагоприятни с оглед кариерното развитие на жените условия във висшето образование в сравнение с тези на мъжете се наблюдават при отчитане на посочения по-нисък относителен дял на жените-доктори и значително по-високия (със 7 %) дял на жените без научна степен. За отбелязване е, че за разлика от науката, жените без степен във висшето образование присъстват не само в по-младите, но във всички възрастови групи, като техният брой надвишава този на мъжете във всяка възраст. Очевидно е, че наред с отчетените бавни темпове на академична кариера при двата пола и обичайни прояви на вертикална сегрегация на жените във висшето образование, последните се намират в по-неблагоприятна ситуация в сравнение със сферата на науката – кариерата им е по-трудна и забавена още през периода преди хабилюирането, което налага предприемането на необходими насърчителни мерки, като менторство и други с цел създаване на условия за ускоряване на академичното израстване на младите преподавателки.

Трябва да се отбележи, че жените в академичните среди не се чувстват ошетенни с оглед на установените прояви на джендър неравнопоставеността, не осъзнават наличието на съответни проблеми, третират ги като лично свои, а не като изградени джендър бариери, както и приемат установеното *status quo*⁹⁶, неизискващо според тях загриженост от страна на колегията или обществото. Това проличава най-ясно при анализа на мненията на учените и преподавателите по въпроса, **„съществуват ли професионални бариери за академичната кариера, свързани с половата принадлежност“**.

Както във висшето образование, така и в науката мъжете и жените показват ниска загриженост за този проблем, което намира израз в значително по-малкия в сравнение с вече анализираният въпроси брой респонденти, реагирани на поставеното запитване. Значително по-големият процент отговорили преподаватели би могъл да се тълкува като проява на по-висока степен на информираност за джендър проблематиката в сравнение с учените. В същото време в двете академични сфери категорично надделява отговорът „не“ – наличието на

⁹⁶ Тази констатация потвърждава резултатите от вече цитираното изследване на степента на джендър равнопоставеността във висшето образование, извършено в рамките на международен проект, според което „нивото на солидарност сред жените във висшето образование е ниско – ситуация, оправдана обикновено с необходимостта от приемане в мъжкия състав. Тъй като жените имат малка власт, по-мъдро е да се харесват на своите колеги-мъже“. *Мирою, М.* Насоки за поощряване на равнопоставеността на половете във висшето образование в Централна и Източна Европа. С.: Полис, 2008, с. 69.

посочения проблем се отрича от 94 % от мъжете и 86 % от жените във висшето образование и от 97 % от мъжете и 88 % от жените в науката. (В свободните отговори също така намира място както безапелационното твърдение, че „има равнопоставеност между двата пола“ (мъж-преподавател, над 65 години), така и мнението за липса на усещане за „бариири за академична кариера, свързани с това, че съм жена“ (жена-преподавател, 30 – 39 години).) Интересно е, че сред положителните отговори (за наличието на бариири) няма нито един от страна на докторите на науките мъже и жени в двете сфери, както и на професорите от двата пола в науката, т.е. на тези, които са достигнали върховете на академичната кариера. Сред възприемащите тезата за наличието на джендър бариири за академичната кариера, три четвърти от мъжете и две трети от жените са служители във висшите училища, докато останалите са учени от БАН. Това означава, че макар донякъде инцидентно, но този проблем е по-видим в сферата на висшето образование, отколкото в науката. Конкретизиращите подвъпроси, зададени с цел да се изследва кумулативното влияние на различните фактори, формиращи джендър различията в академичната кариера, предизвикват по-голям интерес сред преподавателите (на тях отговарят средно 83 % от анкетираните) и същевременно още по-ограничено участие на учените (отговорилите са едва 39 % от анкетираните).

Най-ниската активност е характерна по въпроса за наличието на *ограничения в достъпа до образование/научна работа по пол*. Въпреки това, 100 % от отговорилите мъже и 96 % от жените преподаватели и 92 % от мъжете и 74 % от жените учени избират отговора „не“. Все пак общо 30 % от жените в двете академични сфери, отговорили на този въпрос, макар и да съставляват едва 5 % от всички респонденти жени, се съгласяват с наличието на такива ограничения по признак пол, като е възможно да се предположи, че те са се сблъскали лично с проявите на явна или скрита дискриминация. Отговорилите утвърдително жени-преподаватели и най-вече учени (26 % от отговорилите жени) са от възрастовите групи 30 – 39, 40 – 49 и 50 – 59 години. Явно нито най-младите, нито най-възрастните представителки на академичната колегия са имали подобен проблем. По-различна е оценката на студентите – 17 % от отговорилите жени и 13 % от мъжете смятат, че ограниченията в достъпа до образование по пол съществуват, което е индикатор за съществуването на такъв проблем с оглед на факта, че студентите проявяват висока активност в отговора на този въпрос (91 % от участващите в анкетното проучване 438 студенти).

В свободните отговори намират място отделни мнения за наличието на джендър дискриминацията спрямо един от двата пола и на косвено свързаните с нея негативни джендър стереотипи: „както във всяка кариера, младите и хубавите момичета имат по-големи шансове, отколкото по-възрастните и непривлекателните на външен вид...“ (мъж-учен, 30 – 39 години); „в силно феминизираните профили мъжете определено се толерират, без оглед на качеството“ (жена-учен, 40 – 49 години); „говори се, че жените не стават за

научна работа“ (жена-учен, 30 – 39 години); мнение за жените в науката: „поемане на социални функции – прекалени; дисциплина/морал – лоши“ (мъж-учен, 30 – 39 години); „в образованието жените са повече, но мъжете май са предпочитани“ (жена-преподавател, 50 – 59 години); „друга „бариера“: достъп до възможности за публикуване“ (жена-учен, 60 – 65 години).

При конкретизирането на въпроса чрез запитването за наличието на **професионални джендър бариери при кандидатстване за работа**, положителен отговор дават 7 % от всички респонденти мъже и 15 % от жените-преподаватели и 4 % от мъжете и 12 % от жените учени. Въпреки относително ниската стойност на положителните отговори, тя е между 12 и 15 % при жените, което е израз на съществуващите, макар и не масово прояви на тяхната неравнопоставеност при постъпване на работа.

Отговорилите положително на въпроса за наличието на **професионални джендър бариери при кандидатстване за докторантура** са твърде незначителни по брой, особено в сферата на науката – 1 % от всички респонденти мъже и 4 % от жените (във висшето образование – 4 % от мъжете и 10 % от жените). Почти същите резултати са получени при анализ на положителните отговори на въпроса за наличието на **професионални джендър бариери при получаване на научно-образователната степен „доктор“** – едва 4 % от всички респонденти мъже и 7 % от жените-преподаватели и 2 % от мъжете и 4 % от жените-учени. Представените резултати изключват докторантурата от кръга на проблемните с оглед на джендър равнопоставеността области.

Утвърдителните отговори на въпроса за наличието на **професионални джендър бариери при придобиване на академичните длъжности „доцент“/„професор“** отново са доста ограничени – 6 % от всички респонденти мъже и 11 % от жените-преподаватели и 2 % от мъжете и 10 % от жените-учени. Явно девет от десет жени не осъзнават или приемат като даденост статистически доказаните прояви на вертикална сегрегация, поради което не показват никаква чувствителност към този реален проблем при израстването в академична длъжност.

Същевременно в свободните отговори се открояват проявите на **загриженост от страна на учените и преподавателите от двата пола към проблема, свързан с вертикалната сегрегация при представителността на половете на ръководни позиции в академичните институции**: „не се насърчава кариерното развитие и израстване на учените – налице е дискриминация по пол и възраст на държавната политика в областта на науката“ (мъж-учен, 40 – 49 години); „има бариери при заемане на висши ръководни постове“ (жена-преподавател, 30 – 39 години); „няма жени-директори на институти и са малко тези на ръководни длъжности, съотношението академици и професори мъже-жени също е в полза на мъжете“ (жена-учен, 30 – 39 години); „заемане от мъже на ръководни позиции по равнища в органите за управление на науката“ (же-

на-преподавател, 40 – 49 години); бариерите, свързани с половата принадлежност „са присъщи не само за сферите на висшето образование, те са общи и особено проличават при професионалното израстване – и съответно – заплащането“ (жена-преподавател, 60 – 65 години); „заемане на ръководни позиции по равнища в университета и органи за управление на науката – мъже“ (жена-преподавател, 40 – 49 години); „известна небалансираност има по отношение представителството (участието) на жените в ръководните позиции (например жени-ректори са изключение)“ (мъж-преподавател, над 65 години).

Преобладава мнението за липсата на професионални *джендър бариери при достъп (включване) до престижни научноизследователски проекти*, като отговорилите положително са едва 6 % от всички респонденти мъже и 10 % от жените-преподаватели и 2 % от мъжете и 7 % от жените-учени.

Извършеният анализ води до категоричния извод за липсата на свързаните с половата принадлежност бариери за академичната кариера от страна на двата пола. Инспирираният от поставените въпроси размисъл върху анализирания проблем обаче рефлектира в по-голямата загриженост за бариерите, породени от „дискриминирането“ на отделни групи академични служители жени и мъже по други признаци: генерационен проблем (научно израстване на младите кадри и застаряване на колегията); институционални бариери (късна хабилитация); принадлежност към различни с оглед перспективността и джендър композицията области на науката/дисциплини; неравностойно с оглед условията на работата участие в международни проекти; „нездрава“ конкуренция (липса на екипност и солидарност).

В свободните отговори се открояват следните фактори за неравнопоставеността на работещите в академичните среди лица от двата пола: „не се допуска израстване в професионално отношение, защото се задържат стари кадри!“ (жена-преподавател, 30 – 39 години); достъпът до престижни проекти „зависи от близостта ти с ръководството или звеното, което държи възможността да предоставя проектите“ (жена-преподавател, 50 – 59 години); „ако има ограничения, те са свързани не толкова с полова принадлежност (въпреки че има известна доза истина), а с друго – личностни и социални контакти и влияния“ (жена-преподавател, 60 – 65 години); налице е „дискриминация спрямо европейските учени“ (мъж-учен, 50 – 59 години); „необходимо е да се насърчава кариерното развитие на младите учени, да им се дава възможност по-активно да бъдат представени в ръководните органи“ (жена-учен, 50 – 59 години); бариерите „зависят от сферата на учения“ (жена-учен, 60 – 65 години); „небалансираността е в зависимост от „успеха“ (жена-преподавател, 50 – 59 години); като бариера се посочва „връзкаството“ (жена-преподавател, 30 – 39 години).

Значително по-голям интерес от страна на анкетираните предизвиква въпросът за *социалния статус на преподавателя/учения*, който може да се възприеме като индикатор за степента на удовлетвореност от академичната кариера. Този въпрос в анкетното проучване е поставен в два аспекта – като поглед „отвън“, т.е. от гледна точка на оценка на общото състояние на сферите на висшето образование и науката, и като поглед „отвътре“, т.е. оценка на личния статус във всяка от двете системи.

При първия подход проличава значителна разлика в оценките на преподавателите и учените от двата пола относно социалния им статус – 43 % от мъжете и 45 % от жените преподаватели в общия брой отговорили мъже/жени го оценяват като много лош и лош и по 46 % от мъжете и жените – като добър. В сферата на науката обаче тези стойности са съответно 70 и 71 % в полза на негативната оценка и едва 27 % от мъжете и 26 % от жените го оценяват като добър. Както се вижда, мненията на двата пола са абсолютно идентични, като в науката явно преобладава становището за ниска оценка на социалния статус в съвременните условия, а във висшето образование го застъпват средно 44 % от преподавателите. Интересно е, че битуващите в обществото и в колегията резерви към академичните професии относително слабо влияят върху отношението на студентите към тях. На въпроса, *имате ли намерения да се занимавате с наука в бъдеще по специалността си*, 45 % от мъжете и 41 % от жените отговарят положително, което е изненадващо висок процент. За отбелязване е, че подобни нагласи проявяват главно студентите в публичните висши училища – от всички отговорили положително на този въпрос 88 % от мъжете и 89 % от жените са възпитаници на държавните учебни заведения, съответно едва 12 % от мъжете и 11 % от жените – на частните.

При анализа на формиращите социалния статус фактори *заплащането* изпъква като основен най-вече за негативната му оценка: равен брой мъже и жени преподаватели – 58 %, и още повече – 74 % мъже и 81 % жени учени го смятат за много лошо и лошо. 34 % мъже и 37 % жени преподаватели и 23 % мъже и 15 % жени учени възприемат заплащането като добро, и едва 8 % мъже и 5 % жени преподаватели и 3 % мъже и 4 % жени учени са „успелите“ в двете сфери, които го смятат за много добро и отлично.

Вторият фактор, допринасящ за ниската оценка на социалния статус в науката, е *перспективността на професията учен/преподавател* – 56 % мъже и 50 % жени учени я определят като много лоша и лоша, докато във висшето образование на това становище са 33 % мъже и едва 23 % жени.

Над една трета от мъжете и жените преподаватели (39 % от мъжете и 33 % от жените) и близо половината от учените (48 % от мъжете и 46 % от жените) определят *престижността на професията* като много лоша и лоша. По-високият в сравнение с мъжете дял на позитивно оценяващите перспективността и престижността на академичната кариера жени е характерен за двете анализираните сфери, което може да се квалифицира като израз на по-значителната

степен на удовлетвореност от избраната професия от страна на женския академичен състав.

По-благоприятни са оценките *на личния* (с оглед на постигнатото в кариерата и институцията, в която работи респондентът) *социален статус* (табл. 3.11). На този въпрос отговарят 86 % от преподавателите и 70 % от учените.

Таблица 3.11

Оценка на личния статус на преподавателя/учения (% от отговорилите мъже/жени)

Социален статус	Висше образование		Наука	
	Мъже	Жени	Мъже	Жени
Много лош и лош	41 (43)	31 (45)	62 (70)	73 (71)
Добър	53 (46)	63 (46)	32 (27)	24 (26)
В т.ч. заплащане:				
– много лошо и лошо	57 (58)	65 (58)	74 (74)	82 (81)
– добро	39 (34)	33 (37)	21 (23)	17 (15)
В т.ч. престижност на професията:				
– много лошо и лошо	33 (39)	29 (33)	45 (48)	43 (46)
– добро	42 (36)	49 (46)	44 (41)	48 (42)
– много добро и отлично	25 (24)	22 (21)	11 (11)	9 (10)
В т.ч. оценка на обществото:				
– много лошо и лошо	37	31	45	42
– добро	38	52	44	48
– много добро и отлично	25	17	11	11
В т.ч. възможност за професионално и интелектуално развитие на индивида:				
– много лошо и лошо	21	15	33	30
– добро	45	52	47	49
– много добро и отлично	34	34	20	20

Бележка: За сравнение в скоби са представени данни за мненията на преподавателите и учените по въпроса за социалния статус с оглед на общото състояние на съответната сфера.

Оценките на социалния статус от индивидуална гледна точка са по-добри в сравнение с тези с оглед на общото състояние на образованието и науката у нас, което е характерно най-вече за представителите на двата пола във висшето образование – значително повече от тях го определят като добър, докато в науката тази тенденция е присъща само за мъжете. Жените в науката, споделящи негативно мнение, нарастват с 2 %, съответно с толкова намалява и делът на придържащите се към положителна оценка. Отново като основен фактор за това изпъква неудовлетворението от заплащането, но в значително по-голяма степен в сферата на науката, макар че разликата между мъжете и жените-учени, определящи го като добро лично за тях се стеснява от 8 на 4 пункта. Все пак по-малко жени във висшето образование и мъже в науката го определят като добро.

И в двете сфери обаче мъжете и жените изразяват по-голяма лична удовлетвореност от престижността на професията. Значително повече преподаватели мъже и жени са на мнение, че оценката на обществото относно сферата на тяхната изява е много добра и дори отлична – те са съответно над два пъти повече мъже и 1,5 пъти повече жени във висшето образование, отколкото в науката. Това е индикатор за известна потиснатост от страна на учените от двата пола по отношение на мястото на професията изследовател в обществената йерархия. И в двете сфери обаче относителният дял на жените, възприемащи оценката на обществото като добра, надвишава както този на мъжете, така и на жените с негативни нагласи и е средно 50 %. Това означава, че половината от жените-преподаватели и учени са доволни от положението си в обществото, докато при мъжете тези стойности са видимо по-ниски – съответно 38 % във висшето образование и 44 % в науката. Същевременно и преподавателите, и учените изразяват задоволство от условията за професионално и интелектуално развитие на личността, осигурявани в академичната сфера – 81 % от мъжете и 86 % от жените във висшето образование и, макар и по-малко, но отново мнозинството от мъжете – 67 %, и от жените – 69 % в науката. Като цяло, не се наблюдават съществени джандър различия при оценка на професионалния статус, те са по-значителни с оглед принадлежността към съответната академична сфера. В този смисъл мъжете и жените-учени се чувстват по-ощетени от гледна точка както на общественото, така и на личното възприятие на сферата на своята изява.

Въпреки изразените резерви към социалния статус на упражняваната професия от страна на над една трета от мъжете и жените-преподаватели и на две трети – от учените, на въпроса, *„бихте ли се разделили с преподавателската/научната работа“*, академичните служители от двете сфери и от двата пола категорично отговарят „не“ – това са 80 % от мъжете и 82 % от жените във висшето образование и по 82 % от мъжете и от жените в науката. Основният аргумент, изтъкван за тази нагласа, се състои в посочената от тях обща удовлетвореност от работата – средно 97,5 % от мъжете и 94,5 % от жените в двете академични сфери застъпват това мнение, въпреки че близо половината от мъжете (45 %) и от жените (52 %) преподаватели и значително повече (съответно 71 и 66 %) от мъжете и жените в науката не са удовлетворени от своето трудово

възнаграждение. Явно нематериалните стимули, условията на труд и работното време, както и възможностите да упражняват допълнителна работа и да поддържат баланса между служебните и семейните ангажименти надделяват при определянето на степента на удовлетвореност и лоялността към избраната професионална кариера. В този контекст е необходимо да се отбележи, че мнозинството от изразилите готовност да напуснат работата си респонденти също така твърдят, че сама по себе си тази професия ги удовлетворява, но заплащането е твърде ниско и не съответства на тяхната квалификация. Нагласата за раздяла с академичната кариера е в равна степен характерна както за двата пола, така и за двете анализирани сфери – на това мнение са близо една пета от съответните групи респонденти.

4.3. Баланс при представителността на жените и мъжете

Зададеният в анкетното проучване въпрос, *„има ли небалансираност при представителността на половете в сферата на висшето образование/науката“*, цели изясняването на мненията и наблюденията на респондентите относно наличието на прояви на хоризонтална сегрегация в академичните среди. Този проблем предизвиква реакциите на значителна част от анкетираните преподаватели и учени мъже и жени. Положителен отговор дават обаче само 18 % от отговорилите на този въпрос мъже във висшето образование и 23 % – в науката, което представлява едва 16 % от всички анкетирани мъже преподаватели и 18 % учени. По-висок е относителният дял на жените, отговорили „да“ – 27 % преподаватели (22 % от всички анкетирани жени в тази сфера) и 34 % учени (27 % от всички жени). Следователно средно едва една четвърт от жените и близо една пета от мъжете академични служители оценяват представителността на половете в образованието и науката като небалансирана. Големият брой отговорили отрицателно мъже и жени може да се третира двояко: като израз на наблюденията им за липсата на анализирания проблем, но също така и като проява на неинформираност за същината на поставения въпрос. И в двете академични сфери обаче отричането на проявите на хоризонтална сегрегация е характерно в по-голяма степен за мъжете-преподаватели и учени, отколкото за жените.

По-чувствително разминаване във вижданията на анкетираните в джандър аспект и по сферите на професионалната им изява проличава при анализа на отговорите на въпроса, *в полза на кой пол е наблюдаваният дисбаланс*.

В сферата на висшето образование 62 % от отговорилите на този въпрос мъже и 45 % от жените смятат, че той е в полза на жените, респ. 38 % от мъжете и 55 % от жените – че е в полза на мъжете. Съществените различия във възгледите при двата пола са вероятно резултат от влагането на голяма доза субективизъм при оценка на това явление, както и на определящото значение на принадлежността към преподаваната научна дисциплина – „феминизирана“, „маскулинизирана“ или „смесена“ по джандър състава на преподавателите. Същевременно в свободните отговори на тази тема както на мъжете, така и на

жените проличава обръкването и с проблема за наличието на вертикална сегрегация на жените при заемане на ръководни позиции в науката и висшето образование, като по този начин се отговаря за наличието на небалансираност в полза на мъжете в съответния контекст, който е извън кръга на поставения въпрос. В тази връзка по-обективни са усреднените общо за мъжете и жените отговори на този въпрос – 54 % от преподавателите от двата пола смятат, че небалансираната представителност е в полза на жените, и съответно 46 % – че е в полза на мъжете. Приблизително равното разпределение на направените оценки би могло да се третира като липса на видимите прояви на хоризонтална сегрегация във висшето образование у нас, което в известна степен потвърждава направения в резултат от анализа на официални статистически данни в предишния раздел извод за налагане през последните години на тенденция за постигане на почти пълен паритет в представителността на половете в тази сфера.

В сферата на науката видимо надделява мнението за преобладаващия дял на жените в академичния състав – при 78 % от отговорилите на този въпрос мъже и 66 % от жените. Тук е необходимо да се спомене, че в състава на отговорилите положително на въпроса за наличието на анализирания дисбаланс в науката 25 % от мъжете са от висшите училища спрямо 75 % от БАН, като при жените съотношението „се обръща“ – 54 % жени от висшите училища спрямо 46 % от БАН са на това мнение. Средно за двата пола в науката към тезата за свръхпредставянето на жените се придържат 72 % от учените, което предполага, че тяхното мнение не е повлияно от джандър разпределението им по области на науката и е характерно за цялата сфера. Като се отчете посоченото по-горе известно обръкване в отговорите с оглед на смесването на понятията хоризонтална и вертикална джандър сегрегация, резултатът става още по-категоричен – сферата на научните изследвания у нас се характеризира с тенденция за засилващото се феминизиране на науката, което изцяло съвпада с резултатите от проведените статистически анализ.

В свободните отговори преобладава мнението за наличието на дисбаланс при представителността на половете в сферите на висшето образование и науката в полза на жените, макар че в някои изрично се посочва предполагаемия му (неподкрепен с достоверна информация) характер: „преобладават жени-преподаватели“ (жена-преподавател, 50 – 59 години); „в образованието жените са повече“ (жена-преподавател, 50 – 59 години); „налице е ясно изразена тенденция на засилване на относителния дял на жените“ (мъж-преподавател, над 65 години); „броят (съотношението) на учените е в полза на жените“ (мъж-учен, 30 – 39 години); „науката е феминизирана“ (жена-учен, 50 – 59 години); „все повече жени работят в науката“ (жена-учен, 50 – 59 години). Жена-учен смята, че „небалансираността е в зависимост от „профила на специалността“, т.е. се придържа към тезата за наличие на хоризонтална джандър сегрегация на двата пола по научни направления/дисциплини.

Срещат се и единични противоположни мнения: „не откривам небалансираност в този смисъл, нямам такива наблюдения“ (жена-преподавател, 30 – 39 години); „няма небалансираност, но отговарям само за хуманитарните науки“ (жена-учен, 30 – 39 години).

В редица свободни отговори се наблюдава пълната липса на информираност по анализирания проблем от страна на двата пола: „съображението е ненаучно“ (жена-преподавател, 30 – 39 години); „въпросът е неадекватен, баланс има само на кантара“ (мъж-преподавател, 60 – 65 години); „това са абсурди“ (жена-учен, 60 – 65 години).

Недостатъчната информираност на академичните служители относно наличието на хоризонтална джендър сегрегация проличава при анализа на отговорите им на въпроса за характера на *причините, водещи до небалансираната представителност на половете във висшето образование и в науката* – в сравнение с другите въпроси от анкетната карта на него отговарят по-малко от една трета от анкетиранияте. Въпреки ниската им активност по този въпрос и с известна степен на условност, все пак е възможно да се направят някои изводи относно оценките на жените и мъжете за факторите, „задържащи“ или „отблъскващи“ представителите на всеки пол в двете академични сфери (табл. 3.12).

Таблица 3.12

Оценка на причините на небалансираната представителност на половете (% от отговорилите положително на въпроса за наличието на дисбаланс мъже/жени)

Причини	Висше образование		Наука	
	Мъже	Жени	Мъже	Жени
A. Величина на заплащането за труд: – неадекватна – адекватна	41 59	34 66	62 38	47 53
B. Продължителност на кариерния ръст: – бавна – удовлетворителна	57 43	49 51	56 44	52 48
C. Условия на работа и работно време: – лоши – приемливи	17 83	15 85	29 71	15 85
D. Престижност на професията: – ниска – удовлетворителна	17 83	36 64	51 49	43 57

При ранжиране на причините за дисбаланса при представителността на половете *в сферата на висшето образование* се вижда, че сред мненията на мъжете-преподаватели преобладава негативното отношение към бавната продължителност на кариерния ръст и на второ място – неудовлетворението им от размера на заплащането. Това са според тях факторите, водещи до резерви от страна на мъжете и до съответните наблюдавани прояви на феминизиране на тази сфера. Жените-преподаватели споделят оценката на противоположния пол за продължителните темпове на кариерния ръст като първостепенен фактор, на второ място поставят ниската престижност на професията (мъжете категорично са удовлетворени от нейното равнище) и на трето – неудовлетворението си от заплащането на труда. Трябва да се отбележи обаче, че делът на „недоволните“ жени е значително по-нисък от този на мъжете и се споделя от под 50 % от тях във всички случаи. Както мъжете, така и жените са напълно удовлетворени от условията на работа и работно време, което изключва този фактор от кръга на въздействащите върху техните нагласи за работа във висшето образование. Следователно като основна причина за изведеното по-горе слабо надделяващо мнение за свъхпредставителността на жените-преподаватели изпъкват твърде продължителните във времето възможности за професионално израстване, естествено рефлектиращи в заплащането, към които жените проявяват по-голяма толерантност и степен на удовлетвореност от мъжете.

В науката неадекватното заплащане води до определянето му като основен фактор за напускане на тази сфера от страна на мъжете. На второ място се посочва бавната продължителност на кариерния ръст и на трето – ниската престижност на професията, очевидно квалифицирана по този начин като резултат от съвкупното влияние на първите два фактора. Най-големият относителен дял от жените-учени са недоволни от темповете на професионално израстване и чак след него нареждат неудовлетворителното заплащане и ниската престижност на професията. Както във висшето образование, така и тук мнозинството от анкетираните мъже и жени оценяват условията на работа и работно време като напълно приемливи. В съответствие с казаното, наблюдаваните прояви на феминизиране на науката се дължат главно на ниското заплащане, провокиращо мъжете да напускат научноизследователската работа. По-големите относителни дялове на жените, подкрепящи позитивните оценки на анализирания фактори в сравнение с характерните за мъжете-учени, са индикатор за по-високата им търпимост към състоянието на науката на сегашния етап спрямо тази на мъжете.

Извършеният анализ на резултатите от анкетното проучване на джандър ситуацията в сферите на висшето образование и науката и сравнението им с тези от статистическото изследване на съответните проблемни области води до следните **изводи**:

– резултатите от двете изследвания показват значително равнище на идентичност, което определя достоверността на изведените проблемни области;

– в академичната сфера у нас е постигната относително високата степен на равнопоставеност между половете, като вижданията и оценките на анкетиранията отразяват съществен прогрес в преодоляването на джендър бариерите, стереотипите и предразсъдъците;

– не се наблюдават сериозни проблеми при съвместяването на професионалния и семейния живот на академичните служители;

– докторантурата е сред образователно-научните сектори, характеризиращи се с липсата на прояви на джендър неравнопоставеност;

– преподавателите и учениите от двата пола са „ощетени“ с оглед твърде продължителните във времево отношение траектории на академична кариера (като жените-преподаватели се намират в по-неблагоприятни позиции в тази насока в сравнение с мъжете и с жените в науката) – това, наред със заплащането са двата основни фактора за наличие на хоризонтална сегрегация и конфликти между поколенията;

– хоризонталната сегрегация се наблюдава главно по научни направления във висшето образование и по отношение на мъжете в науката; последното е резултат от неадекватната държавна политика, провеждана в тази сфера;

– регистрирани са прояви на вертикална сегрегация на жените-преподаватели и учени както при академичното израстване, така и при участието им на ръководни позиции в органите на научно и административно управление;

– необходимо е повишаване на степента на информираност на преподавателите и учениите по все още съществуващите джендър проблеми, което изисква провеждане на съответни разяснителни кампании в академичните институции, както и по-висока чувствителност от страна на тяхното ръководство към изпълнението на съответните европейски инициативи и препоръки за постигане на джендър равенството във висшето образование и науката.

Заклучение

Данните на официалната българска и международна статистика показват, че висшето образование и науката в България са изправени пред сериозни предизвикателства и функционират в среда, която не създава необходимите благоприятни условия за тяхното развитие и усъвършенстване. Съществуващите ограничения и бариери рефлектират върху качеството и ефективността на дейността им, върху степента на реализация на крайния им продукт.

В резултат на направения количествен, качествен и сравнителен анализ и оценката на състоянието и промените, настъпили през последните години във висшето образование и науката в България, са идентифицирани **основни проблеми и предпоставки**, които ги обуславят:

✓ *В сферата на висшето образование липсват стратегия и адекватна политика за развитие с цел превръщането ѝ в национален приоритет. Това затруднява разработването на адекватна на потребностите нормативна база. В областта на науката Националната стратегията за развитие на научните изследвания 2020, наред със Закона за развитие на академичния състав в Р България, съдържат редица недостатъци и с основание станаха обект на критики от страна на академичната общност. Тези липси и недостатъци оказват твърде негативно влияние върху цялостното развитие на науката и висшето образование у нас.*

✓ *Недостатъчна е финансовата осигуреност на висшето образование и науката като цяло и по отделни източници. Няма промяна в структурата на източниците на финансиране. Недостигът на средства оказва въздействие върху качеството и адекватността на дейността и на продукта, мотивацията на учени, преподаватели и студенти, състоянието на материално-техническата база, конкурентоспособността на двете системи.*

✓ *Нормативните актове, регулиращи дейността на висшето образование и науката, са непълни, често изменящи се, понякога противоречиви и недостатъчно обвързани с другите нормативни документи. Съществуват проблеми с тяхното познаване, прилагане и спазване. Всичко това влияе върху финансовата осигуреност на висшето образование и науката, достъпа до образование и научна работа, мотивацията и статуса на учените и преподавателите, взаимодействието между институциите и др.*

✓ *Институционалните структури на висшето образование и науката също са недостатъчно функционални и ефективни.* Партньорството между отделните институции от и извън двете системи е слабо, в т.ч. връзките с работодатели, международни структури и чуждестранни учебни и научни институции. Тези несъвършенства рефлектират върху качеството и практическата приложимост на крайния продукт на двете сфери, както и върху възможностите им за привличане на извънбюджетни средства.

✓ *Качеството на висшето образование не е достатъчно високо и намалява.* Това явление може да бъде обяснено с: 1) понижено качество на довисшето образование; 2) снижени критерии при приема и в процеса на обучение на студентите; 3) недостатъчна финансова осигуреност на системата; 4) недобра образователна политика и несъвършенства в нормативната уредба; 5) проблеми с институционалната ефективност и ниска степен на взаимодействие между различни институции и структури; 6) недостатъчна мотивираност на обучавани и обучаеми; 7) бавно актуализиращи се учебни програми и съдържание, методи и технологии на обучение; 8) проблеми с материално-техническата база; 9) недостатъчна степен на контрол – вътрешен и външен; и редица други.

✓ *Ниска е степента на практическа приложимост и адекватност на образованието и науката на потребностите на икономиката и пазара на труда,* принос за което имат: 1) липсата на национални стратегически приоритети за развитие на икономиката на страната и съответстващи на тях стратегии; 2) ниска степен на развитие на връзките и взаимодействието между учебните заведения и научните организации с работодателите, неправителствените организации, международните мрежи и структури, чуждестранните ВУ и научни организации и др.; 3) пропуски в нормативната уредба; 4) недостатъчно практическо обучение и подготовка; 5) бавно осъвременяване на образователните профили и специалности във висшето образование; 6) непълна информационна осигуреност, несистемност в проучванията на търсенето и предлагането, на възможностите за реализация и заетост на младите специалисти; и т.н.

✓ *Висшето образование и науката в България не съответстват в необходимата степен на европейските критерии и показатели.* Българските висши училища не са конкурентни на европейските, което се дължи в голяма степен на незадоволителното качество и практическа приложимост на образованието, пречателствата реализацията на новозавършилите специалисти на пазара на труда; на проблеми с финансовата, кадровата и нормативната осигуреност на системата; на съществуващите неформални ограничения в достъпа до образование, особено за определени социални групи от населението; на недостатъчно развитото сътрудничество с бизнеса и други.

✓ *Затруднено е възпроизводството на академичния състав.* Недостатъчен е притокът на млади кадри както във висшето образование, така и в науката. Голяма е натовареността на преподавателите главно поради факта, че голяма част от тях преподават в няколко учебни заведения, което ограничава възможностите им за повишаване на квалификацията, за научноизследователска дейност, за усъвършенстване методите на обучение, осъвременяване на преподава-

ния материал и т.н. Адекватната кадрова осигуреност е ключов фактор за повишаване на качеството на образователната дейност и подготовка.

✓ *Налице са неформални ограничения в достъпа до образование и научна работа, особено за определени социални групи от населението, обусловени главно от техните финансови затруднения. Негативните демографски промени в страната, емиграционните процеси, немалкият процент на преждевременно напуснали училище, ниското качество на основното и средното образование и т.н. обуславят относително по-слабото участие на населението в образованието, и изоставането на страната ни от европейското равнище и от поставените цели в тази област.*

Разработените в ЕС мерки и механизми за постигане на равенството на жените и мъжете във висшето образование и науката – фундаментална част от политиката на Европейската комисия в сферата на научните изследвания, насочена към постигането на равностойно участие на половете на всички равнища на академичната заетост и към осигуряването на равен достъп на жените до позициите, свързани с вземане на решения в науката и висшето образование, са в основата на извършения **анализ на джендър дизайна на академичните институции в България**. В резултат на проучването на недостатъчно познатите у нас, прилагани в ЕС през последните 15 години европейски инициативи (документи, изследвания и доклади) за насърчаване на равенството на жените и мъжете учени и преподаватели, както и на систематизирането на целите на съответните политики, на етапите и променящите се подходи при формиране на интегрирана политика на ЕС за джендър равенството в академичните среди са идентифицирани следните **успехи и проблемни области**:

✓ Извършената оценка на степента на отчитане на анализирани европейски политики и мерки за постигане на равнопоставеността на жените и мъжете в академичната сфера в нормативната, институционалната и академичната практика в България показва известно подценяване на този въпрос. Това предопределя *необходимостта от предприемане на съответните действия, насочени към повишаването на чувствителността към проблема за джендър равенството във висшето образование и науката, както и дефинирането и преодоляването на все още съществуващите джендър различия в академичните среди.*

✓ В резултат на проведения сравнителен анализ на количествена и качествена информация за структурата на академичната заетост по пол и икономически сектори, за изследователската мобилност, участието в докторантското обучение, представителността на половете по научни направления и дисциплини и по академични длъжности и ръководни позиции и други, както и на оценката на мястото на нашата държава на европейската карта за равнопоставеност на половете в академичната общност, е установено, че *в тази област у нас е постигнат видим напредък. Вследствие на това е налице префокусирането на приоритетите през последните години от постигането на джендър равнопоставеност към осигуряването на балансирана представителност на учените*

и преподавателите. Наблюдава се обаче информационен дефицит в областта на заплащането на академичните служители по пол, стопиращ извършването на съответните джендър изследвания и сравнителни анализи. Неговото преодоляване изисква националната статистика да ускори разработването на необходимите за тази цел индикатори и данни.

✓ *Регистрирани са постигнатата в академичната сфера у нас относително висока спрямо 27-те държави – членки на ЕС, степен на равнопоставеност между половете, значителният напредък относно преодоляването на джендър бариерите, стереотипите и предразсъдъците, както и липсата на съществени проблеми при постигането на баланса „академичен–семеен“ живот.* Въпреки установените прояви на толерантно отношение на ръководството на академичните институции към семейните ангажименти на служителите обаче, то в по-голяма степен е израз на стриктното отношение на работодателите към спазването на съответните нормативни разпоредби, отколкото на вътрешни институционални политики. Това изисква повишаването, от една страна, на степента на корпоративната социална отговорност на академичните институции, а от друга, на информираността на ръководните органи и на учените и преподавателите относно прилаганите в Европа политики и мерки за подкрепа на работещите лица със семейни задължения.

✓ *Идентифицирани са следните основни джендър проблеми в академичната общност:* 1) хоризонтална сегрегация по области на науката и научни дисциплини, характерна главно за сферата на научните изследвания, докато висшето образование се приближава към постигането на балансирано джендър композиране по този индикатор; 2) тенденция към напускане на държавния научноизследователски сектор от страна на мъжете-учени, водеща до засилващото се феминизиране на науката; 3) вертикална сегрегация на жените във висшето образование и науката както по академични длъжности (джендър различия в траекториите на типична академична кариера), така и по позиции в научно и административно ръководство; 4) ниска степен на информираност и чувствителност на академичните служители жени и мъже за съществуващия джендър дисбаланс и други свързани проблемни области. Последното намира израз в изместването в значителна част на джендър оценките на анкетираните жени и мъже от по-общите проблеми във висшето образование и науката, вълнуващи в еднаква степен представителите на двата пола – бавни темпове на напредък на академичната кариера у нас; застаряване на колегията; неравносложно спрямо европейските учени участие в международни проекти; нелоялна конкуренция между изследователите; известна потиснатост на учените жени и мъже вследствие недостатъчно високия обществен престиж на професията. Въпреки това се наблюдава значителна степен на удовлетвореност и лоялност към академична кариера, характерна за жените и мъжете както във висшето образование, така и в науката.

✓ *Резултатите от анкетното проучване и от статистическото изследване и оценка на джендър различията във висшето образование и науката от-*

носно наличните условия за съвместяване на професионалния и семейния живот, за академична кариера, както и относно баланса при представителността на жените и мъжете в академичните институции *показват висока степен на идентичност, което определя достоверността на направените изводи и оценки.*

Проблемите в сферата на висшето образование и науката в България са многобройни и разнопосочни. Изведените дотук, по-важни, определят **основните насоки за развитие и усъвършенстване на системите** с цел повишаване качеството и конкурентоспособността им; съхранение и развитие на академичния състав и човешкия капитал; подобряване на достъпа до образование и научна работа; създаване на по-добри условия за социално-икономическо развитие на страната и изграждане на икономика на знанието:

➤ *Разработване на Национална стратегия за развитие на висшето образование.* Този документ би следвало да бъде обвързан с национални приоритети за развитието на икономиката, в противен случай, не би могъл да изиграе своята роля за превръщането на висшето образование в национален приоритет. Стратегията трябва да бъде ресурсно обезпечена и обвързана с други стратегически документи като Националната стратегия за демографско развитие на населението, Националната стратегия за учене през целия живот, Стратегията за намаляване дела на преждевременно напусналите образователната система и други.

В сферата на науката е необходимо приетата през 2011 г. Национална стратегия за развитие на научните изследвания и Законът за насърчаване на научните изследвания от 2010 г., да бъдат синхронизирани помежду си и актуализирани в посока конкретизация на цели и задачи, които трябва да осигурят извеждането на научните изследвания в национален приоритет.

➤ *Повишаване на финансовата осигуреност* – общо и по отделни източници. Належачо е съществено увеличаване на разходите като дял от БВП и за двете системи. Това трябва да стане както за сметка на средства от държавния бюджет, така и на инвестиции от страна на бизнеса. В системата на висшето образование, поради финансовите затруднения на голяма част от населението, таксите за обучение на студентите не се определят като много важен източник на средства. Необходимо е усъвършенстване на системите за кредитиране и отпускане на стипендии на учащите се.

➤ *Насърчаване на бизнеса да инвестира в образованието и науката.* Това може да се осъществи чрез съответни финансови облекчения и стимули и трябва да намери отражение в нормативната база. По-активни действия на висшите училища и научните институции в тази насока биха имали благоприятен ефект. Ролята на държавата в тази област се свързва както с усъвършенстването на нормативната уредба, така и с възможната ѝ дейност на посредник за засилване връзките и взаимодействието между висшите училища, научните организации и работодателите.

➤ *Създаване на подходящи условия и механизми за привличане на финансови средства от международни източници, в т.ч. европейски.* Положителен ефект в тази насока биха имали намаляването на административните пречки и

бюрократията, подобряване на информационната осигуреност, повишаване на контрола при прилагане на критериите и за обективността на оценките. Развитието на връзките между българските висши училища и научни организации с чуждестранни ВУ и научни институции, международни организации и структури, неправителствени организации и т.н. е другата важна предпоставка.

➤ *Усъвършенстване на нормативната уредба* – актуализиране, допълване, изменяне на нормативните актове и премахване на съществуващите противоречия в тях. Промените трябва да са насочени към качеството, критериите и контрола; финансирането, насърчаването и подпомагането; институционалната ефективност, достъпа, развитието на академичния състав и т.н. Постигане на по-висока степен на устойчивост на нормативната база и обвързване на отделните нормативни актове, отнасящи се до системата на висшето образование и науката с останалата нормативна уредба в страната. Важно значение имат прилагането и спазването на нормативните документи, принос за което би имало повишаването на контрола – вътрешен и външен. Възможно е създаването на независима институция с контролни и оценъчни функции.

➤ *Развитие на връзките и взаимодействието между институциите* във и извън системите на висшето образование и науката. За тази цел е необходимо повишаване на активността на всички страни, имащи отношение към този процес и търсенето на взаимен интерес. Държавната администрация би могла да подпомогне този процес чрез посредничество, нормативно осигуряване, финансови и данъчни облекчения и стимули. Висшите училища и научните институции трябва да са по-инициативни за създаването и развитието на взаимоотношенията с национални и международни субекти и институции, да се включват в национални и международни мрежи за сътрудничество. Необходимо е подобряване на институционалната структура с оглед повишаване на нейната ефективност и адекватност на потребностите.

➤ *Подобряване на информационната осигуреност* и достъпа до информация за всички участници в образователния и научноизследователския процес, както и за външните потребители на продукта на двете системи.

➤ *Подобряване на условията за развитие на човешките ресурси* във висшето образование и науката, вкл. по пол, за системно повишаване на квалификацията на преподавателите и изследователите, на мотивираността им за качествена дейност и осъвременяване на методите на преподаване, на тяхната мобилност, за реализация на научния продукт, за академично израстване. Това би благоприятствало привличането на млади специалисти в системата на висшето образование и науката.

Приложение 1

Методологични бележки

Изследователски подход

С цел извършване на добросъвестен сравнителен анализ изследователският подход и методологията на анкетното проучване от 2012 – 2013 г. са аналогични на прилаганите от авторите в предходното изследване от 2007 – 2008 г., представени в: *Матев, М., И. Зарева. Образованието и науката в България (през погледа на учители, преподаватели, студенти и изследователи)*. София: АИ „Проф. Марин Дринов“, 2010.

Структурирането на извадката се основава на типологизацията на висшите учебни заведения и научноизследователските институти по научните области/дисциплини, като при подбора на респондентите стремежът е бил осигуряване на максимална случайност. Извадката е планирана за икономически, юридически, технически, медицински, аграрни и хуманитарни научни направления. Тази стратификация осигурява относително висока степен на представителност на получените резултати. В изследването е използвана гнездова извадка на случаен принцип – анкетните карти са изпратени в различни университети, факултети и институти, разпределени по научни направления. Разпределението на интервюираните лица по тип ВУ и научноизследователски институт е представено в Приложение 2.

Инструментарий

Индивидуалните сведения са събирани чрез метода на регистрация–самонаблюдение. Наблюдението е осъществено на работното място на всеки респондент. За целта на всяко лице е предоставена анкетна карта за самостоятелно попълване. Анкетната карта е предложена на съгласилите се да участват в изследването във вариант, който подпомага самостоятелното попълване. Лицата за участие в изследването са рекрутирани чрез случаен подбор с цел осигуряване на възможно най-добра представителност.

За всяка една от трите изследвани съвкупности са разработени отделни **въпросници** (вж. Приложение 3). Те съдържат затворени и отворени въпроси, като затворените въпроси преобладават, което улеснява обработката на данните: 29 въпроса за преподавателите (5 от тях отворени), 27 въпроса за студентите (4 от тях отворени) и 19 въпроса за науката (1 от тях отворен). Отворените

въпроси не са кодирани, отговорите им са систематизирани от авторите на изследването и са представени в текста на разработката като свободни отговори в автентичен вид, в който са били попълнени в анкетите с цел възможно най-точното отразяване на оценките и мненията на респондентите.

1. Въпросник за изследване на състоянието на висшето образование в България, предназначен за преподавателите във висшите училища.

Общият обем на реализираната извадка от работещи във висши учебни заведения е 326. В извадката са попаднали 22 висши учебни заведения от страната.

Структури на участвалите в анкетното проучване за състоянието на висшето образование в България:

Структура на анкетираните преподаватели по академична длъжност

Академична длъжност	Относителен дял от отговорилите (85,6 %)
Асистент	10,8
Главен асистент	28,0
Доцент	44,8
Професор	16,5

Структура на анкетираните преподаватели по научна степен

Научна степен	Относителен дял от отговорилите (82,8 %)
Доктор	81,9
Доктор на науките	6,3
Без степен	11,9

Структура на анкетираните преподаватели по възрастови групи

Възрастови групи	Относителен дял от отговорилите (98,5 %)
под 30 години	3,4
30 – 39 години	24,0
40 – 49 години	24,6
50 – 59 години	26,8
60 – 65 години	15,6
над 65 години	5,6

Структура на анкетираните преподаватели по пол

Пол	Относителен дял от отговорилите (99,1 %)
Мъж	48,3
Жена	51,7

Структура на анкетираните преподаватели по тип ВУ

ВУ	Относителен дял от отговорилите (100 %)
Държавно	83
Частно	17

2. Въпросник за изследване на състоянието на висшето образование в България, предназначен за **студентите във висшите училища**.

Общият обем на реализираната извадка от студенти във висши учебни заведения е 461. В извадката са попаднали 16 висши учебни заведения от страната.

Структури на участвалите в анкетното проучване за състоянието на висшето образование в България студенти:

Структура на анкетиранияте студенти по пол

Пол	Относителен дял от отговорилите (95 %)
Мъж	39
Жена	61

Структура на анкетиранияте студенти по тип ВУ

ВУ	Относителен дял от отговорилите (100 %)
Държавно	83
Частно	17

3. Въпросник за изследване на състоянието на науката и научните изследвания в България, разработен за **заетите в сферата на науката**.

Общият обем на реализираната извадка от научни работници и преподаватели във ВУ е 348. Интервюирани са лица от 15 висши училища и 14 научни института на БАН.

Структури на участвалите в анкетното проучване за състоянието на науката в България:

Структура на анкетиранияте по академична длъжност

Академична длъжност	Относителен дял от отговорилите (90,8 %)
Професори	17,7 %
Доценти	46,4 %
Гл. асистенти	24,9 %
Асистенти	11,0 %

Структура на анкетиранияте по научна степен

Научна степен	Относителен дял от отговорилите (81 %)
Доктор	81,6 %
Доктор на науките	9,5 %
Без степен	8,5 %

Структура на анкетираните по възрастови групи

Възрастови групи	Относителен дял от отговорилите (98,8 %)
под 30 години	4,3
30 – 39 години	20,3
40 – 49 години	18,8
50 – 59 години	31,9
60 – 65 години	16,2
над 65 години	8,4

Структура на анкетираните преподаватели по пол

Пол	Относителен дял от отговорилите (99,1 %)
Мъж	53,2 %
Жена	46,8 %

При разработване на анкетните карти са търсени яснота и еднозначност на въпросите с цел лекота на разбирането и отговарянето, което да улесни самостоятелното попълване.

В анкетните карти преобладават затворените въпроси, което улеснява последващата обработка на данните.

Наблюдението е осъществено на работното място на всеки респондент.

След приключване на полевата работа са извършени логически оглед, кодиране и въвеждане на събраните данни.

Приложение 2

Институции, участвали в анкетното проучване

Институции, участвали в анкетното проучване
за състоянието на висшето образование в България, 2012 – 2013 г.
(Анкета за преподаватели)

№	Институция	Брой анкети
1	Университет за национално и световно стопанство, София	56
2	Югозападен университет „Неофит Рилски“, Благоевград	15
3	Лесотехнически университет, София	16
4	Висше транспортно училище „Т. Каблешков“, София	12
5	Висше училище международен колеж „Албена“, Добрич	15
6	Софийски университет „Св. Кл. Охридски“, София	18
7	Тракийски университет, Стара Загора	29
8	Великотърновски университет „Св. св. Кирил и Методий“, Велико Търново	6
9	Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“, Пловдив	4
10	Европейски колеж по икономика и управление, Пловдив	11
11	Аграрен университет, Пловдив	15
12	Нов български университет, София	5
13	Военна академия „Г. С. Раковски“, София	15
14	Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“, Варна	9
15	Университет по библиотекознание и информационни технологии, София	10
16	Висше училище по агробизнес и развитие на регионите, Пазарджик	6
17	Икономически университет, Варна	19
18	Медицински университет, София	13
19	Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов	31
20	Европейски политехнически университет, Перник	1
21	Университет „Проф д-р Асен Златаров“, Бургас	12
22	Бургаски свободен университет, Бургас	8
Общо		326

**Институции, участвали в анкетното проучване
за състоянието на висшето образование в България, 2012 – 2013 г.
(Анкета за студенти)**

№	Институция	Брой анкети
1	Университет за национално и световно стопанство, София	85
2	Югозападен университет „Неофит Рилски“, Благоевград	30
3	Лесотехнически университет, София	18
4	Национална спортна академия „В. Левски“, София	11
5	Висше транспортно училище „Т. Каблешков“, София	19
6	Висше училище международен колеж „Албена“, Добрич	17
7	Софийски университет „Св. Кл. Охридски“, София	36
8	Тракийски университет, Стара Загора	61
9	Великотърновски университет „Св. св. Кирил и Методий“, Велико Търново	40
10	Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“, Пловдив	20
11	Европейски колеж по икономика и управление, Пловдив	19
12	Аграрен университет, Пловдив	20
13	Нов български университет, София	35
14	Военна академия „Г. С. Раковски“, София	19
15	Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“, Варна	7
16	Медицински университет, София	24
Общо		461

**Институции в сферата на висшето образование, участвали
в анкетното проучване за състоянието на науката в България
2012 – 2013 г.**

№	Институция	Брой анкети
1	Университет за национално и световно стопанство, София	31
2	Югозападен университет „Неофит Рилски“, Благоевград	7
3	Лесотехнически университет, София	12
4	Национална спортна академия „В. Левски“, София	11
5	Висше транспортно училище „Т. Каблешков“, София	13
6	Висше училище международен колеж „Албена“, Добрич	14
7	Великотърновски университет „Св. св. Кирил и Методий“, Велико Търново	3
8	Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“, Пловдив	4
9	Европейски колеж по икономика и управление, Пловдив	10
10	Нов български университет, София	6
11	Военна академия „Г. С. Раковски“, София	10
12	Университет по библиотекознание и информационни технологии, София	10
13	Икономически университет, Варна	20
14	Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов	33
15	Европейски политехнически университет, Перник	1
Общо		185

**Институти на БАН, участвали в анкетното проучване
за състоянието на науката в България, 2012 – 2013 г.**

№	Институти	Брой анкети
1	Институт за изследване на обществата и знанието	9
2	Кирило-методиевски научен център	9
3	Институт по етнология и фолклористика с Етнографски музей	5
4	Институт по невробиология	1
5	Институт по информационни и комуникационни технологии	1
6	Институт по математика и информатика	17
7	Институт по системно инженерство и роботика	11
8	Национален институт по геофизика, геодезия и география	14
9	Институт по металознание, съоръжения и технологии „Акад. Ангел Балевски“ с Център по хидро- и аеродинамика	23
10	Институт по електрохимия и енергийни системи	15
11	Институт за литература	15
12	Институт за исторически изследвания	14
13	Институт за икономически изследвания	22
14	Институт за изследване на населението и човека	7
Общо		163

Приложение 3

Анкетни карти

Въпросник

за изследване състоянието на висшето образование в България

1. Лични данни за анкетираното лице:

- 1.1. Институция, в която работите.....
- 1.2. Заемана длъжност.....
- 1.3. Научна степен.....
- 1.4. Трудов стаж (в години).....
- 1.5. Пол.....
1. мъж
2. жена
- 1.6. Възраст.....
1. до 30 г.
2. от 30 до 39 г.
3. от 40 до 49 г.
4. от 50 до 59 г.
5. от 60 до 65 г.
6. над 65 г.
- 1.7. Семейно положение.....
- 1.8. Брой деца.....
- 1.9. Възраст при раждане на първо дете.....

2. КАК ОЦЕНЯВАТЕ СЪСТОЯНИЕТО НА ОБРАЗОВАНИЕТО В БЪЛГАРИЯ НА НАСТОЯЩИЯ ЕТАП?

По един отговор на всеки ред

Показател	Много лошо	Лошо	Добро	Много добро	Отлично
1. Общо състояние на образованието, в т.ч.:	1	2	3	4	5
1.1. Финансова осигуреност	1	2	3	4	5
1.2. Нормативна уредба (закони, постановления, наредби, правилници и др.)	1	2	3	4	5
1.3. Материално-техническа база (библиотеки, лаборатории и др.)	1	2	3	4	5
1.4. Социален статус на преподавателя, в т.ч.:	1	2	3	4	5
1.4.1. заплащане	1	2	3	4	5

1.4.2. престижност на професията	1	2	3	4	5
1.5. Перспективност на професията	1	2	3	4	5
1.6. Наличие на стратегия и политика за развитието на образованието	1	2	3	4	5
1.7. Съответствие на критериите и показателите за развитие на образованието в България и в ЕС	1	2	3	4	5

3. СМЯТАТЕ ЛИ, ЧЕ БЪЛГАРСКИТЕ ВИСШИ УЧИЛИЩА СА КОНКУРЕНТНИ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ?

Един отговор

1. Да
2. Не

3А. ДО КАКВА СТЕПЕН СМЯТАТЕ, ЧЕ ПО ВСЕКИ ОТ ИЗБРОЕНИТЕ ПОКАЗАТЕЛИ БЪЛГАРСКИТЕ ВИСШИ УЧИЛИЩА СА КОНКУРЕНТНИ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ?

По един отговор на всеки ред

Показател	Ниска	Средна	Висока
1. По качество на образователната подготовка	1	2	3
2. По качество на преподавателския състав	1	2	3
3. По методи на преподаване	1	2	3
4. По такси за обучение	1	2	3
5. По материално-техническа база	1	2	3
6. Друго <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>	1	2	3

3В. МОЛЯ, ОЦЕНЕТЕ ВАЖНОСТТА НА ИЗБРОЕНИТЕ ПО-ДОЛУ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА КОНКУРЕНТНОСТТА НА БЪЛГАРСКИТЕ ВИСШИ УЧИЛИЩА.

По един отговор на всеки ред

Показател	Не е важно	Малко важно	Важно	Много важно
1. Чрез подобряване на качеството на образователната подготовка	1	2	3	4
2. Чрез повишаване на квалификацията на преподавателския състав	1	2	3	4
3. Чрез подобряване на методите на преподаване	1	2	3	4
4. Чрез подобряване на материално-техническата база	1	2	3	4
5. Чрез повишаване на таксите за обучение	1	2	3	4
6. Чрез повишаване на контрола (в т.ч. вътрешен и външен)	1	2	3	4
7. Друго <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>	1	2	3	4

4. КАК ОЦЕНЯВАТЕ КАЧЕСТВОТО НА ОБРАЗОВАНИЕТО В БЪЛГАРИЯ НА НАСТОЯЩИЯ ЕТАП?*По един отговор на всеки ред*

Показател	Много лошо	Лошо	Добро	Много добро	Отлично
1. Качество на образованието като цяло, в т.ч.:	1	2	3	4	5
2. Квалификация на преподавателите	1	2	3	4	5
3. Методи на преподаване	1	2	3	4	5
4. Учебни помагала и пособия	1	2	3	4	5
5. Прилагане на нови технологии на образование (в т.ч. ИКТ)	1	2	3	4	5
6. Материално-техническа база (в т.ч. библиотеки, лаборатории и др.)	1	2	3	4	5
7. Нормативна база (в т.ч. показатели за оценка на качеството)	1	2	3	4	5
8. Контрол върху качеството като цяло, в т.ч.:	1	2	3	4	5
1.1. вътрешен	1	2	3	4	5
1.2. външен	1	2	3	4	5

5. СПОРЕД ВАС, ДОКОЛКО ВАЖНИ СА СЛЕДНИТЕ НАСОКИ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО НА ОБРАЗОВАНИЕТО В БЪДЕЩЕ?*По един отговор на всеки ред*

Показател	Не е важно	Малко важно	Важно	Много важно
1. Квалификация на преподавателите	1	2	3	4
2. Методи на преподаване	1	2	3	4
3. Учебни помагала и пособия	1	2	3	4
4. Прилагане на нови технологии на образование (в т.ч. ИКТ)	1	2	3	4
5. Материално-техническа база (в т.ч. библиотеки, лаборатории и др.)	1	2	3	4
6. Нормативна база (в т.ч. показатели за оценка на качеството)	1	2	3	4
7. Контрол върху качеството в т.ч.:	1	2	3	4
7.1. вътрешен	1	2	3	4
7.2. външен	1	2	3	4

6. КАКВА Е СТЕПЕНТА НА ФИНАНСОВА ОСИГУРЕНОСТ НА ОБРАЗОВАНИЕТО?*По един отговор на всеки ред*

Показател	Много лошо	Лошо	Добро	Много добро	Отлично
1. Обща финансова осигуреност на образованието, в т.ч.:	1	2	3	4	5
2. От държавни средства (бюджет)	1	2	3	4	5
3. От бизнеса	1	2	3	4	5
4. От международни източници	1	2	3	4	5
5. Разходи на учащите се и техните семейства	1	2	3	4	5

7А. КОИ СА СПОРЕД ВАС ПО-ВАЖНИТЕ НАСОКИ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА ФИНАНСОВАТА ОСИГУРЕНОСТ НА ОБРАЗОВАНИЕТО?**7В. Моля, отбележете кои от показателите смятате, че трябва да нараснат или да намалееят и по възможност с какъв процент.***По един отговор на всеки ред и във всяка колона. Когато процентът е за намаляване, запишете го с минус, например при отговор „да се намалят с 10 %“, запишете „-10“. Ако не трябва да се променя, запишете 0.*

Показател	7А Оценка				7В (%) нарастване/ намаление
	не е важно	малко важно	важно	много важно	
1. Повишаване на публичните разходи като % от БВП	1	2	3	4	
2. Повишаване на разходите от държавния бюджет	1	2	3	4	
3. Повишаване на разходите от бизнеса	1	2	3	4	
4. Повишаване на разходите от международни източници	1	2	3	4	
5. Повишаване на разходи на учащите се и техните семейства	1	2	3	4	
6. Друго <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>	1	2	3	4	
.....					

8. СМЯТАТЕ ЛИ, ЧЕ ТАКСИТЕ ЗА ОБУЧЕНИЕ В БЪЛГАРСКИТЕ ВИСШИ УЧИЛИЩА ТРЯБВА ДА СЕ УВЕЛИЧАТ?*Един отговор*

1. Да *Продължете с въпрос 8А*
2. Не *Преминете на въпрос 8В*

8А. ЗАЩО ТАКСИТЕ ЗА ОБУЧЕНИЕ В БЪЛГАРСКИТЕ ВИСШИ УЧИЛИЩА ТРЯБВА ДА СЕ УВЕЛИЧАТ?*По един отговор на всеки ред*

Показател	Да	Не
1. За да се подобри качеството на образователната подготовка	1	2
2. За да се подобри качеството на материално-техническата база	1	2
3. За да се повиши заплащането на преподавателите	1	2
4. Друго <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>		

*Преминете на въпрос 9***8В. ЗАЩО ТАКСИТЕ ЗА ОБУЧЕНИЕ В БЪЛГАРСКИТЕ ВИСШИ УЧИЛИЩА НЕ ТРЯБВА ДА СЕ УВЕЛИЧАТ?***По един отговор на всеки ред*

Показател	Да	Не
1. Средствата, получавани от таксите, са достатъчни	1	2
2. Голяма част от населението не може да си позволи да плаща по-високи такси	1	2
3. Ще намалее търсенето на образователни услуги	1	2
4. Друго <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>		

9. КАК СПОРЕД ВАС МОЖЕ ДА СЕ СТИМУЛИРА БИЗНЕСЪТ ДА ВЛАГА ПОВЕЧЕ СРЕДСТВА В ОБРАЗОВАНИЕТО?*По един отговор на всеки ред*

Показател	Да	Не
1. Чрез изграждане на нова нормативната уредба, пораждаща икономически интереси в бизнеса	1	2
2. Чрез разясняване и информационно осигуряване	1	2
3. Чрез финансови облекчения и финансови стимули в съществуващата нормативна уредба	1	2
4. Чрез административни намеси от страна на държавата	1	2
5. Чрез по-активни действия от страна на учебните институции	1	2
6. Друго <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>		

10. ИМА ЛИ СПОРЕД ВАС СЪОТВЕТСТВИЕ МЕЖДУ ОБРАЗОВАТЕЛНАТА ПОДГОТОВКА И ТЪРСЕНИТЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА ПРОФЕСИИ И ДЪЛЖНОСТИ?*Един отговор*

1. Няма съответствие.
2. Ниска степен на съответствие.
3. Има съответствие.
4. Висока степен на съответствие.

11. КАКВИ СА СПОРЕД ВАС ПО-ВАЖНИТЕ НАСОКИ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА СЪОТВЕТСТВИЕТО МЕЖДУ ОБРАЗОВАТЕЛНАТА ПОДГОТОВКА И ТЪРСЕНИТЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА ПРОФЕСИИ И ДЪЛЖНОСТИ?

По един отговор на всеки ред

Показател	Не е важно	Малко важно	Важно	Много важно
1. Подобряване на връзките с работодателите	1	2	3	4
2. Подобряване на връзките с други ВУ	1	2	3	4
3. Подобряване на връзките с научните институции	1	2	3	4
4. Подобряване на връзките с обществени организации	1	2	3	4
5. Подобряване на връзките с други (посочете)	1	2	3	4
6. Институционални промени	1	2	3	4
7. Нормативни промени	1	2	3	4
8. Регулярно изследване на търсенето и предлагането на пазара на труда	1	2	3	4
9. Разширяване на информационната осигуреност	1	2	3	4
10. Друго <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>	1	2	3	4

12. КАКВИ СА СПОРЕД ВАС ПО-ВАЖНИТЕ ПЪТИЩА ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА ВРЪЗКИТЕ МЕЖДУ ОБРАЗОВАТЕЛНИТЕ ИНСТИТУЦИИ И РАБОДАТЕЛИ, НАУЧНИ ИНСТИТУЦИИ, ОБЩЕСТВЕНИ ОРГАНИЗАЦИИ?

По един отговор на всеки ред

Показател	Да	Не
1. Чрез разясняване и информационно осигуряване	1	2
2. Чрез финансови облекчения и стимули	1	2
3. Институционално осигуряване	1	2
4. Нормативно осигуряване	1	2
5. Чрез по-активни действия от страна на учебните институции	1	2
6. Друго <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>		

13. КАКЪВ Е СПОРЕД ВАС СТАТУСЪТ НА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ?

По един отговор на всеки ред

Показател	Много лошо	Лошо	Добро	Много добро	Отлично
1. Статус на преподавателите, в т.ч.:	1	2	3	4	5
2. Заплащане	1	2	3	4	5
3. Възможности за повишаване на квалификацията, в т.ч.	1	2	3	4	5

3.1. – финансови – нормативни	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
3.2. регулярност	1	2	3	4	5
3.3. по специалността	1	2	3	4	5
3.4. по езикова грамотност	1	2	3	4	5
3.5. по компютърна грамотност	1	2	3	4	5
3.6. друго (моля, отбележете какво)	1	2	3	4	5
4. Възможност за свободно движение (мобилност)	1	2	3	4	5
5. Престижност на професията	1	2	3	4	5
6. Оценка на обществото	1	2	3	4	5
7. Възможност за професионално и интелектуално развитие на индивида	1	2	3	4	5
8. Друго <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>	1	2	3	4	5

14. КАК СПОРЕД ВАС МОЖЕ ДА СЕ ПОДОБРИ СТАТУСЪТ НА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ?

По един отговор на всеки ред

Показател	Не е важно	Малко важно	Важно	Много важно
1. Подобряване на заплащането	1	2	3	4
2. Създаване на по-добри условия за повишаване на квалификацията, в т.ч.:	1	2	3	4
2.1. – финансови – нормативни	1	2	3	4
	1	2	3	4
2.2. регулярност	1	2	3	4
2.3. по специалността	1	2	3	4
2.4. по езикова грамотност	1	2	3	4
2.5. по компютърна грамотност	1	2	3	4
2.6. друго (моля, отбележете какво)	1	2	3	4
3. Чрез повишаване на престижността на професията	1	2	3	4
4. Чрез повишаване информираността на хората	1	2	3	4
5. Създаване на възможност за свободно движение (мобилност) (Моля, отбележете в свободен текст как- ви точно възможности)	1	2	3	4
6. Друго <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>	1	2	3	4

15. БИХТЕ ЛИ СЕ РАЗДЕЛИЛИ С ПРЕПОДАВАТЕЛСКАТА РАБОТА?

Един отговор

1. Да *Продължете с въпрос 15А*
2. Не *Преминете на въпрос 15В*

15А. ЗАЩО И В КОИ СЛУЧАИ БИХТЕ СЕ РАЗДЕЛИЛИ С ПРЕПОДАВАТЕЛСКАТА РАБОТА?*По един отговор на всеки ред*

	Да	Не
Защо:		
А. Защото работата на преподавателя не ме удовлетворява	1	2
В. Защото заплащането е ниско и не съответства на квалификацията ми	1	2
С. Защото не съществуват подходящи условия за професионалното ми израстване	1	2
Д. Други причини <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>		
В кои случаи:		
Е. При първа възможност, при всякакви условия	1	2
Ф. При предложения за по-високо заплащане	1	2
Г. Други <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>		

*Преминете на въпрос 16***15В. КОИ СА ПРИЧИНИТЕ, ПОРАДИ КОИТО НЕ БИХТЕ СЕ РАЗДЕЛИЛИ С ПРЕПОДАВАТЕЛСКАТА РАБОТА?***По един отговор на всеки ред*

	Да	Не
А. Защото работата на преподавателя ме удовлетворява	1	2
В. Защото заплащането е приемливо	1	2
С. Съществува възможност за професионално израстване	1	2
Д. Други причини. <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>		

16. ИМА ЛИ СПОРЕД ВАС НЕФОРМАЛНИ ОГРАНИЧЕНИЯ В ДОСТЪПА ДО ОБРАЗОВАНИЕ В БЪЛГАРИЯ?*По един отговор на всеки ред*

Показател	Да	Не
1. Съществуват ограничения в достъпа до образование	1	2
2. Съществуват ограничения в достъпа до образование в регионален аспект	1	2
3. Съществуват ограничения в достъпа до образование по социални групи от населението	1	2
4. Съществуват ограничения в достъпа до образование по етнически признак	1	2
5. Съществуват ограничения в достъпа до образование по пол	1	2
6. Съществуват ограничения в достъпа до качествено образование		
7. Друго <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>	1	2

17. КАКВИ СПОРЕД ВАС СА ОСНОВНИТЕ ПЪТИЩА ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА ОГРАНИЧЕНИЯТА В ДОСТЪПА ДО ОБРАЗОВАНИЕ?

По един отговор на всеки ред

Показател	Да	Не
1. Нормативни (ако „ДА“ – моля, посочете какви)	1	2
2. Институционални (в т.ч. промени в мрежата от учебни институции) (ако „ДА“ – моля, посочете какви)	1	2
3. Финансова подкрепа за рисковите групи учещи се (помощи, развитие на системите за кредитиране, стипендии, др.) (ако „ДА“ – моля, посочете какви)	1	2
4. Други <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>		

18. КАК ОЦЕНЯВАТЕ НОРМАТИВНАТА УРЕДБА НА ОБРАЗОВАНИЕТО?

По един отговор на всеки ред

Показател	Много лошо	Лошо	Добро	Много добро	Отлично
1. Качество на нормативната уредба	1	2	3	4	5
2. Наличие на необходимите законови и под- законови нормативни актове	1	2	3	4	5
3. Адекватност и пълнота на нормативните актове	1	2	3	4	5
4. Обвързаност между отделните норматив- ните актове в системата на образованието	1	2	3	4	5
5. Обвързаност на нормативните актове в системата на образованието с други нормативни актове (касаещи пазара на труда, финансова и данъчна система, мобилност и др.)	1	2	3	4	5
6. Друго <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>	1	2	3	4	5

19. КОИ СА СПОРЕД ВАС ПО-ВАЖНИТЕ НАСОКИ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА НОРМАТИВНАТА БАЗА НА ОБРАЗОВАНИЕТО?

По един отговор на всеки ред

Показател	Не е важно	Малко важно	Важно	Много важно
1. Частични промени в съществуващата нормативна уредба (изменения и допълнения само в някои от съществуващите законови и подзаконови актове)	1	2	3	4
2. Подобряване на прилагането и спазването на съ- ществуващите нормативни актове	1	2	3	4

3. Цялостно обновяване на съществуващата нормативна уредба	1	2	3	4
4. Разработване на съвършено нова нормативна уредба	1	2	3	4
5. Подобряване на обвързаността между отделните нормативните актове в системата на образованието	1	2	3	4
6. Подобряване на обвързаността на нормативните актове в системата на образованието с други нормативни актове (касаещи пазара на труда, финансова и данъчна система, мобилност и др.)	1	2	3	4
7. Друго <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>	1	2	3	4

20. КАК ОЦЕНЯВАТЕ ИНСТИТУЦИОНАЛНАТА УРЕДБА НА ОБРАЗОВАНИЕТО?

По един отговор на всеки ред

Показател	Много лошо	Лошо	Добро	Много добро	Отлично
1. Функционалност на съществуващата институционална структура	1	2	3	4	5
2. Перспективност на съществуващата институционална структура	1	2	3	4	5
3. Взаимодействие между институциите, имащи отношение към сферата на образованието	1	2	3	4	5
4. Взаимодействие между институциите, имащи отношение към сферата на образованието с други институции	1	2	3	4	5
5. Друго <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>	1	2	3	4	5

21. КОИ СА СПОРЕД ВАС ПО-ВАЖНИТЕ НАСОКИ ЗА УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА ИНСТИТУЦИОНАЛНАТА БАЗА НА ОБРАЗОВАНИЕТО?

По един отговор на всеки ред

Показател	Не е важно	Малко важно	Важно	Много важно
1. Подобряване на дейността на институциите	1	2	3	4
2. Подобряване на взаимодействието между институциите, имащи отношение към сферата на образованието	1	2	3	4
3. Подобряване на взаимодействието между институциите, имащи отношение към сферата на образованието с други институции	1	2	3	4
4. Необходимост от нови институции	1	2	3	4
5. Друго <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>	1	2	3	4

22. Смятате ли, че е нужно да се намали (увеличи) броят на висшите учебни заведения в България?

Един отговор

1. Смятам, че е нужно да се намали.
2. Смятам, че е нужно да се увеличи.
3. Не е необходима промяна на сегашния брой.

22А. Защо смятате, че е нужно да се увеличи, да се намали или да не се променя броят на ВУЗ в България, и в кои образователни профили считате, че е нужно увеличаване или намаляване на броя на учебните заведения?

Защо:

.....

В кои образователни профили:

.....

23. Смятате ли, че е нужно да се намали, да се увеличи или да не се променя броят на преподавателите в България?

Един отговор

1. Смятам, че е нужно да се намали.
2. Смятам, че е нужно да се увеличи.
3. Не е необходима промяна на сегашния брой.

23А. Защо смятате, че е нужно да се увеличи, да се намали или да не се променя броят на преподавателите в България, и в кои образователни специалности считате, че е нужно увеличаване или намаляване на броя на преподавателите?

Защо:

.....

В кои образователни специалности:

.....

24. Смятате ли, че е нужно да се намали, да се увеличи или да не се променя броят на студентите в България?

Един отговор

1. Смятам, че е нужно да се намали.
2. Смятам, че е нужно да се увеличи.
3. Не е необходима промяна на сегашния брой.

24А. Защо смятате, че е нужно да се увеличи, да се намали или да не се променя броят на студентите в България, и в кои образователни специалности считате, че е нужно увеличаване или намаляване на броя на студентите?

Защо:

.....

В кои образователни специалности:

.....

25. Смятате ли, че е необходимо увеличаване на автономността на висшите учебни заведения?

Един отговор

1. Да *Продължете с въпрос 25А*
2. Не *Преминете на въпрос 26*

25А. Защо смятате, че е необходимо увеличаване на автономността на висшите учебни заведения?

Защо:

.....

26. Има ли условия за съвместяване на професията/кариерата със семейните задължения?

1. Налага ли се отлагане на брак или раждане поради академичната кариера?	Да	Не
2. Толерира ли се във вашата институция отсъствието поради ползването на отпуск по майчинство и отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст?	Да	Не
3. Налага ли се поради кариерни причини отпускът за отглеждане на малко дете да бъде прекъсван преждевременно?	Да	Не
4. Друго <i>Моля посочете (свободен текст)</i>		

**27. Съществуват ли професионални бариери за академичната кариера, свързани с половата принадлежност?
Ако „Да“ – моля, посочете какви (може повече от един отговор):**

1. Да
2. Не

1. При кандидатстване за работа	Да	Не
2. При кандидатстване в докторантура	Да	Не
3. При получаване на научно-образователната степен „доктор“	Да	Не
4. При придобиване на академичните длъжности „доцент“/„професор“	Да	Не
5. При достъп (включване) до престижни научноизследователски проекти	Да	Не
6. Друго <i>Моля посочете (свободен текст)</i>		

28. Има ли небалансираност при представителността на половете в сферата на висшето образование?

Ако „Да“ – моля, посочете каква (може повече от един отговор):

1. Да

2. Не

1. Тя е в полза на:	Мъже	Жени
2. Небалансираност в зависимост от:		
А. При величина на заплащането за труд	Неадекватна	Адекватна
В. При продължителност на кариерния ръст	Бавна	Удовлетворителна
С. При условия на работа и работно време	Лоши	Приемливи
Д. При престижност на професията	Ниска	Удовлетворителна
Е. Друго <i>Моля посочете (свободен текст)</i>		

29. Коментари по всякакви проблеми, касаещи образованието и възможните насоки за неговото усъвършенстване (свободен текст)

.....

.....

.....

Въпросник за студенти

за изследване състоянието на висшето образование в България

1. Лични данни за анкетираното лице:

- 1.1. Институция, в която учите.....
 1.2. Специалност, която изучавате.....
 1.3. Пол.....

2. Как оценявате състоянието на образованието в България на настоящия етап?

(Моля, оценете изброените по-долу показатели по скалата от 1 до 5:
 1 – много лошо, 2 – лошо, 3 – добро, 4 – много добро, 5 – отлично.)

Показател	Оценка (в цифри)
1. Общо състояние на образованието, в т.ч.:	
1.1. Финансова осигуреност	
1.2. Нормативна уредба (закони, постановления, наредби)	
1.3. Материално-техническа база (библиотеки, лаборатории и др.)	
1.4. Социален статус на преподавателите, в т.ч.:	
1.4.1. заплащане	
1.4.2. престижност на професията	

3. Смятате ли, че българските висши училища са конкурентни на европейските?

Показател	Да	Не
Българските висши училища са конкурентни на европейските		
1. Ако ДА , по кои показатели? (Моля, оценете степента на изравняване на изброените по-долу показатели с европейските показатели по скалата от 1 до 3: 1 – ниска, 2 – средна, 3 – висока.)	Оценка (в цифри)	
1.1. По качество на образователната подготовка		
1.2. По качество на преподавателския състав		
1.3. По методи на преподаване		
1.4. По такси за обучение		
1.5. По материално-техническа база		
2. Ако НЕ , как смятате, че може да се повиши тяхната конкурентност? (Моля, оценете важността на изброените по-долу показатели по скалата от 1 до 4: 1 – не е важно, 2 – малко важно, 3 – важно, 4 – много важно.)	Оценка (в цифри)	
2.1. Чрез подобряване на качеството на образователната подготовка		
2.2. Чрез повишаване на квалификацията на преподавателския състав		
2.3. Чрез подобряване на методите на преподаване		

2.4. Чрез подобряване на материално-техническата база	
2.5. Чрез повишаване на таксите за обучение	
2.6. Чрез повишаване на контрола (в т.ч. вътрешен и външен)	
2.7. Друго (свободен текст)	

4. Как оценявате качеството на образованието в България на настоящия етап?

(Моля, оценете изброените по-долу показатели по скалата от 1 до 5:

1 – много лошо, 2 – лошо, 3 – добро, 4 – много добро, 5 – отлично.)

Показател	Оценка (в цифри)
1. Качество на образованието, в т.ч.:	
2. Квалификация на преподавателите	
3. Методи на преподаване	
4. Учебни помагала и пособия	
5. Прилагане на нови технологии на образование (в т.ч. ИКТ)	
6. Материално-техническа база (библиотеки, лаборатории и др.)	
7. Нормативна база (в т.ч. показатели за оценка на качеството)	
8. Контрол върху качеството, в т.ч.:	
8.1. вътрешен	
8.2. външен	

5. Кои са според вас по-важните насоки за повишаване на качеството на образованието в бъдеще?

(Моля, оценете важността на изброените по-долу показатели по скалата от 1 до 4:

1 – не е важно, 2 – малко важно, 3 – важно, 4 – много важно.)

Показател	Оценка (в цифри)
1. Повишаване на квалификацията на преподавателите	
2. Усъвършенстване на методите на преподаване	
3. Подобряване на учебните помагала и пособия	
4. Прилагане на нови технологии на образование (в т.ч. ИКТ)	
5. Подобряване на материално-техническа база (в т.ч. библиотеки, лаборатории, компютри и др.)	
6. Усъвършенстване на нормативната база (в т.ч. показатели за оценка на качеството)	
7. Повишаване на контрола върху качеството, в т.ч.:	
7.1. вътрешен	
7.2. външен	
8. Друго (свободен текст)	

6. Каква е степента на финансова осигуреност на образованието?

(Моля, оценете изброените по-долу показатели по скалата от 1 до 5:
1 – много лошо, 2 – лошо, 3 – добро, 4 – много добро, 5 – отлично.)

Показател	Оценка (в цифри)
1. Финансова осигуреност на образованието	
2. От държавни средства (бюджет)	
3. От бизнеса	
4. От международни източници	
5. Разходи на учащите се и техните семейства	

7. Кои са според вас по-важните насоки за подобряване на финансовата осигуреност на образованието?

(Моля, оценете важността на изброените по-долу показатели по скалата от 1 до 4:
1 – не е важно, 2 – малко важно, 3 – важно, 4 – много важно.)

Показател	Оценка (в цифри)
1. Повишаване на публичните разходи	
2. Повишаване на разходите от държавния бюджет	
3. Повишаване на разходите от бизнеса	
4. Повишаване на средствата от международни източници	
5. Повишаване на разходите на учащите се и техните семейства	
6. Друго (свободен текст)	

8. Смятате ли, че таксите за обучение в българските висши училища трябва да се увеличат?

Показател	Да	Не
Таксите за обучение трябва да се увеличат		
1. Ако ДА , защо?		
1.1. За да се подобри качеството на образователната подготовка		
1.2. За да се подобри качеството на материално-техническата база		
1.3. За да се повиши заплащането на преподавателите		
2. Ако НЕ , защо?		
2.1. Средствата, получавани от таксите, са достатъчни		
2.2. Голяма част от населението не може да си позволи да плаща по-високи такси		
2.3. Ще намалее търсенето на образователни услуги		
2.4. Друго (свободен текст)		

9. Как според вас може да се стимулира бизнесът да влага повече средства в образованието?

(Можете да посочите повече от един отговор.)

Показател	Да	Не
1. Чрез финансови облекчения и финансови стимули		
2. Чрез разясняване и информационно осигуряване		
3. Чрез административни намеси от страна на държавата		
4. Чрез по-активни действия от страна на учебните институции		
5. Друго (свободен текст)		

10. Има ли според вас съответствие между образователната подготовка и търсените на пазара на труда професии и длъжности?

(Моля, оценете степеня на съответствие по скалата от 1 до 4:

1 – няма съответствие, 2 – ниска степен на съответствие, 3 – има съответствие, 4 – висока степен на съответствие.)

Показател	Оценка (в цифри)
1. Степента на съответствие между образователната подготовка и търсенето на пазара на труда	

11. Какви са според вас по-важните насоки за подобряване на съответствието между образователната подготовка и търсените на пазара на труда професии и длъжности?

(Моля, оценете важността на изброените по-долу показатели по скалата от 1 до 4:

1 – не е важно, 2 – малко важно, 3 – важно, 4 – много важно.)

Показател	Оценка (в цифри)
1. Подобряване на връзките с:	
1.1. работодателите	
1.2. други ВУ	
1.3. научните институции	
1.4. обществени организации	
1.5. други	
2. Институционални промени	
3. Нормативни промени	
4. Регулярно изследване на търсенето и предлагането на пазара на труда	
5. Разширяване на информационната осигуреност	
6. Друго (свободен текст)	

12. Има ли според вас неформални ограничения в достъпа до образование в България?

(Става въпрос за неформални ограничения в достъпа до образование, породени от обективни и субективни фактори, а не за формални нормативни и административни ограничения.)

Показател	Да	Не
1. Съществуват ограничения в достъпа до образование		
2. Съществуват ограничения в достъпа до образование в регионален аспект		
3. Съществуват ограничения в достъпа до образование по социални групи от населението		
4. Съществуват ограничения в достъпа до образование по етнически признак		
5. Съществуват ограничения в достъпа до образование по пол		
6. Съществуват ограничения в достъпа до качествено образование		
7. Друго <i>(свободен текст)</i>		

13. Какви според вас са основните пътища за преодоляване на неформалните ограничения в достъпа до образование?

Показател	Да	Не
1. Нормативни <i>(Моля, посочете какви)</i>		
2. Институционални (в т.ч. промени в мрежата от учебни институции) <i>(Моля, посочете какви)</i>		
3. Финансова подкрепа за рисковите групи учащи се (помощи, развитие на системите за кредитиране, стипендии, др.) <i>(Моля, посочете какви)</i>		
4. Друго <i>(свободен текст)</i>		

14. Как оценявате нормативната уредба на образованието?

(Моля, оценете изброените по-долу показатели по скалата от 1 до 5: 1 – много лошо, 2 – лошо, 3 – добро, 4 – много добро, 5 – отлично.)

Показател	Оценка (в цифри)
1. Качество на нормативната уредба	
2. Наличие на необходимите законови и подзаконови нормативни актове	

15. Кои са според вас по-важните насоки за подобряване на нормативната база на образованието?

(Моля, оценете важността на изброените по-долу показатели по скалата от 1 до 4: 1 – не е важно, 2 – малко важно, 3 – важно, 4 – много важно.)

Показател	Оценка (в цифри)
1. Частични промени в съществуващата нормативна уредба (изменения и допълнения само в някои от съществуващите законови и подзаконови актове)	
2. Цялостно обновяване на съществуващата нормативна уредба	
3. Подобряване на прилагането и спазването на съществуващите нормативни актове	
4. Друго (свободен текст)	

16. Смятате ли, че е нужно да се намали (увеличи) броят на висшите учебни заведения в България?

(Промените в броя на учебните заведения следва да се оценят от гледна точка на ефективността на образователната система, качеството на образованието, потребностите на пазара на труда, европейските показатели и приоритети.)

Показател	Да	Не
1. Смятам, че е нужно да се намали		
2. Смятам, че е нужно да се увеличи		
3. Не е необходима промяна на сегашния брой		

17. Защо смятате, че е нужно да се увеличи, да се намали или да не се променя броят на висшите учебни заведения в България?

.....
.....

18. Смятате ли, че е нужно да се намали (увеличи) броят на преподавателите в България?

(Промените в броя на преподавателите следва да се оценят от гледна точка на ефективността на образователната система, качеството на образованието, потребностите на пазара на труда, европейските показатели и приоритети.)

Показател	Да	Не
1. Смятам, че е нужно да се намали		
2. Смятам, че е нужно да се увеличи		
3. Не е необходима промяна на сегашния брой		

19. Защо смятате, че е нужно да се увеличи, да се намали или да не се променя броят на преподавателите в България, и в кои образователни специалности считате, че е нужно увеличаване или намаляване на броя на преподавателите?

1. Защо:

2. В кои образователни специалности:

20. Смятате ли, че е нужно да се ограничи броят на студентите в България?

(Промените в броя на студентите следва да се оценят от гледна точка на потребности-те на пазара на труда, европейските показатели и приоритети, нарастващата конкуренция на европейските висши училища.)

Показател	Да	Не
1. Считаю, че е нужно ограничаване на броя на студентите		

21. Защо смятате, че е нужно да се увеличи или да се намали броят на студентите в България?

.....

22. Смятате ли, че е необходимо увеличаване на автономността на висшите учебни заведения?

Показател	Да	Не
1. Считаю, че е нужно увеличаване на автономността на ВУЗ		
Ако ДА то:		
1. Защо смятате така? В каква насока?		

23. Смятате ли, че можете да си намерите работа по специалността в България?

Показател	Да	Не
1. Считаю, че мога да си намеря работа по специалността		

24. Смятате ли да продължите образованието си в България?

Показател	Да	Не
1. Считаю, че ще продължа образованието си в България		

25. Смятате ли да останете да работите в България?

Показател	Да	Не
1. Смятам да остана да работя в България		
Ако НЕ то:		
1. Защо смятате така? Смятате ли да се върнете по-късно отново в България да работите?		

26. Имате ли намерение да се занимавате с наука в бъдеще по специалността си?

Показател	Да	Не
1. Смятам да се занимавам с наука в бъдеще по специалността си		

27. Коментари по всякакви проблеми, отнасящи се до образованието и възможните насоки за неговото усъвършенстване (включени или не във въпросите по-горе) (свободен текст)

Въпросник

за изследване състоянието на науката в България

1. Лични данни за анкетираното лице:

- 1.1. Институция, в която работите.....
- 1.2. Заемана академична длъжност.....
- 1.3. Научна степен.....
- 1.4. Трудов стаж (в години):
- 1.5. Пол
1. мъж
 2. жена
- 1.6. Възраст:
1. до 30 г.
 2. от 30 до 39 г.
 3. от 40 до 49 г.
 4. от 50 до 59 г.
 5. от 60 до 65 г.
 6. над 65 г.
- 1.7. Семейно положение.....
- 1.8. Брой деца.....
- 1.9. Възраст при раждане на първо дете.....

2. КАК ОЦЕНЯВАТЕ СЪСТОЯНИЕТО НА НАУКАТА В БЪЛГАРИЯ НА НАСТОЯЩИЯ ЕТАП?

По един отговор на всеки ред

Показател	Много лошо	Лошо	Добро	Много добро	Отлично
1. Общо състояние на науката, в т.ч.:	1	2	3	4	5
1.1. Финансова осигуреност на науката и научните изследвания	1	2	3	4	5
1.2. Нормативна уредба (закони, постановления, наредби, правилници и др.)	1	2	3	4	5
1.3. Материално-техническа база (библиотеки, лаборатории и др.)	1	2	3	4	5
1.4. Социален статус на учения, в т.ч.:	1	2	3	4	5
1.4.1. заплащане	1	2	3	4	5
1.4.2. престижност на професията	1	2	3	4	5
1.5. Перспективност на професията учен	1	2	3	4	5
1.6. Наличие на стратегия и политика за развитието на науката и научните изследвания	1	2	3	4	5
1.7. Съответствие на критериите и показателите за развитие на науката и научните изследвания в България с тези в ЕС	1	2	3	4	5

3. КАКВА Е СТЕПЕНТА НА ФИНАНСОВА ОСИГУРЕНОСТ НА НАУКАТА И НАУЧНИТЕ ИЗСЛЕДВАНИЯ ВЪВ ВАШАТА ИНСТИТУЦИЯ?

По един отговор на всеки ред

Показател	Много лошо	Лошо	Добро	Много добро	Отлично
1. Общо финансово осигуряване (в т.ч. в зависимост от източника:)	1	2	3	4	5
А. От правителствени източници	1	2	3	4	5
В. От бизнес източници, в т.ч.:	1	2	3	4	5
В1. от страната	1	2	3	4	5
В2. от чужбина	1	2	3	4	5
С. От договори за научни изследвания, в т.ч.:	1	2	3	4	5
С1. НФ „Научни изследвания“	1	2	3	4	5
С2. Рамкови програми на ЕС	1	2	3	4	5

4А. В КАКВА ПОСОКА И СТЕПЕН НА ЗНАЧИМОСТ ТРЯБВА ДА СЕ РАЗВИВА СТРУКТУРАТА НА РАЗХОДИТЕ С ЦЕЛ ПОДОБРЯВАНЕ НА ФИНАНСОВАТА ОСИГУРЕНОСТ НА НАУКАТА И НАУЧНИТЕ ИЗСЛЕДВАНИЯ В БЪЛГАРИЯ ?

4В. МОЛЯ, ОТБЕЛЕЖЕТЕ КАКЪВ ПРОЦЕНТ СМЯТАТЕ, ЧЕ ТРЯБВА ЗА ДОСТИГНАТ РАЗХОДИТЕ.

По един отговор на всеки ред

Показател	4А Оценка				4В % на разходите
	без значение	малко значимо	значимо	твърде значимо	
1. Повишаване на публичните разходи за наука като % от БВП (2009 г. – 0,53 % от БВП)	1	2	3	4	
2. Повишаване на разходите за наука от държавния бюджет (2009 г. – 60,5 % от общите разходи за наука)	1	2	3	4	
3. Повишаване на разходите за наука от бизнеса (2010 г. – 30,2 % от общите разходи за наука)	1	2	3	4	
4. Повишаване на разходите за наука от външни източници (международни договори) (2010 г. – 8,4 % от общите разходи за наука)	1	2	3	4	
5. Други източници (2010 г. – 0,9 % от общите разходи за наука)	1	2	3	4	

5. КАК СПОРЕД ВАС МОЖЕ ДА СЕ СТИМУЛИРА БИЗНЕСЪТ ДА ВЛАГА ПОВЕЧЕ СРЕДСТВА В НАУКАТА И НАУЧНИТЕ ИЗСЛЕДВАНИЯ?

По един отговор на всеки ред

Показател	Да	Не
1. Чрез подходящи облекчения и стимули за бизнеса в съществуващата нормативна уредба	1	2
2. Чрез изграждане на нова нормативна уредба, пораждаща икономически интереси в бизнеса за инвестиране в научни изследвания	1	2
3. Чрез по-активни действия от страна на научните институции	1	2
4. Чрез административни намеси от страна на държавата	1	2

6. КАКЪВ СПОРЕД ВАС Е СОЦИАЛНИЯТ СТАТУС НА УЧЕНИЯ В БЪЛГАРИЯ ?

По един отговор на всеки ред

Показател	Много лош	Лош	Добър	Много добър	Отличен
1. Статус на учения, в т.ч. в зависимост от:	1	2	3	4	5
A. Заплащането	1	2	3	4	5
B. Престижността на професията учен	1	2	3	4	5
C. Оценката на обществото	1	2	3	4	5
D. Възможността за професионално и интелектуално развитие на индивида	1	2	3	4	5

7. КАК СПОРЕД ВАС МОЖЕ ДА СЕ ПОДОБРИ СОЦИАЛНИЯТ СТАТУС НА УЧЕНИЯ?

По един отговор на всеки ред

Показател	Не е важно	Малко важно	Важно	Много важно
1. Чрез подобряване на заплащането	1	2	3	4
2. Чрез повишаване на престижността на професията учен	1	2	3	4
3. Чрез повишаване информираността на хората за значимостта на науката и учения за развитието на обществото	1	2	3	4
4. Чрез повишаване мобилността на учените	1	2	3	4
5. Друго Моля, посочете (свободен текст)	1	2	3	4

8. БИХТЕ ЛИ СЕ РАЗДЕЛИЛИ С НАУЧНАТА РАБОТА?

Един отговор

1. Да *Продължете с въпрос 8А*
2. Не *Преминете на въпрос 8В*

8А. Защо и в кои случаи бихте се разделили с научната работа?

По един отговор на всеки ред

	Да	Не
Защо:		
А. Защото работата на учения не ме удовлетворява	1	2
В. Защото заплащането е ниско и не съответства на квалификацията ми	1	2
В кои случаи:		
С. При първа възможност, при всякакви условия	1	2
Д. При предложения за по-високо заплащане	1	2
Е. Други причини <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>	1	2

8В. Кои са причините, поради които не бихте се разделили с научната работа?

По един отговор на всеки ред

	Да	Не
А. Защото работата на учения ме удовлетворява	1	2
В. Защото заплащането е приемливо	1	2
С. Съществува възможност за професионално израстване	1	2
Д. Други причини <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>	1	2

9. Има ли според Вас ограничения в достъпа до научна работа в България?

Един отговор

1. Да *Продължете с въпрос 9А*
2. Не *Преминете на въпрос 10*

9А. Какви са ограниченията в достъпа до научна работа в България?

По един отговор на всеки ред

Показател	Да	Не
1. Има ограничения в достъпа в регионален аспект	1	2
2. Има ограничения в достъпа по социални групи от населението	1	2
3. Има ограничения в достъпа по етнически признак	1	2
4. Има ограничения в достъпа по пол	1	2
Друго <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>	1	2

10. Има ли според Вас съответствие между образователната подготовка на студентите и кариерата на учен?

Един отговор

1. Няма съответствие.
2. Ниска степен на съответствие.
3. Има съответствие.
4. Висока степен на съответствие.

11. КАК ОЦЕНЯВАТЕ СЪСТОЯНИЕТО НА НОРМАТИВНАТА УРЕДБА НА НАУКАТА И НАУЧНИТЕ ИЗСЛЕДВАНИЯ?

По един отговор на всеки ред

Показател	Много лошо	Лошо	Добро	Много добро	Отлично
1. Качество на съществуващата нормативна уредба	1	2	3	4	5
2. Наличие на необходими законови и подзаконови нормативни актове в системата на науката и научните изследвания	1	2	3	4	5
3. Адекватност и пълнота на нормативните актове	1	2	3	4	5
4. Обвързаност между отделните нормативните документи в системата на науката	1	2	3	4	5
5. Обвързаност на нормативните документи в системата на науката с други нормативни актове в страната	1	2	3	4	5

12. КОИ СА СПОРЕД ВАС ПО-ВАЖНИТЕ НАСОКИ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА НОРМАТИВНАТА БАЗА НА НАУКАТА И НАУЧНИТЕ ИЗСЛЕДВАНИЯ?

По един отговор на всеки ред

Показател	Не е важно	Малко важно	Важно	Много важно
1. Частични промени в съществуващата нормативна уредба	1	2	3	4
2. Разработване на нова нормативна уредба	1	2	3	4
3. Подобряване на прилагането и спазването на съществуващите нормативни актове	1	2	3	4
4. Подобряване на обвързаността между отделните нормативните актове в системата на науката	1	2	3	4
5. Подобряване на обвързаността на нормативните актове в системата на науката с други нормативни документи	1	2	3	4
6. Друго <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>	1	2	3	4

13. КАК ОЦЕНЯВАТЕ ИНСТИТУЦИОНАЛНАТА СТРУКТУРА НА НАУКАТА?

По един отговор на всеки ред

Показател	Много лошо	Лошо	Добро	Много добро	Отлично
1. Функционалност на съществуващата институционална структура	1	2	3	4	5
2. Перспективност на съществуваща институционална структура	1	2	3	4	5
3. Взаимодействие между институциите, имащи отношение към сферата на науката (БАН, университети и др.)	1	2	3	4	5

4. Взаимодействие между институциите, имащи отношение към сферата на науката с други институции (министерства, ведомства, бизнес организации и др.)	1	2	3	4	5
5. Друго <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>	1	2	3	4	5

14. КОИ СА СПОРЕД ВАС ПО-ВАЖНИТЕ НАСОКИ ЗА УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА ИНСТИТУЦИОНАЛНАТА СТРУКТУРА НА НАУКАТА?

По един отговор на всеки ред

Показател	Не е важно	Малко важно	Важно	Много важно
1. Подобряване на дейността на научните институции в рамките на съществуващата структура	1	2	3	4
2. Подобряване на взаимодействието между отделните институции в сферата на науката	1	2	3	4
3. Подобряване на взаимодействие между институциите в сферата на науката с други институции	1	2	3	4
4. Необходимост от изграждане на нова институционална структура	1	2	3	4
5. Друго <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>	1	2	3	4

15. СМЯТАТЕ ЛИ, ЧЕ Е НЕЖНО ДА СЕ НАМАЛИ, ДА СЕ УВЕЛИЧИ ИЛИ ДА НЕ СЕ ПРОМЕНЯ БРОЯТ НА УЧЕНИТЕ В БЪЛГАРИЯ?

Един отговор

1. Смятам, че е нужно да се намали.
2. Смятам, че е нужно да се увеличи.
3. Не е необходима промяна на сегашния брой.

16. ИМА ЛИ УСЛОВИЯ ЗА СЪВМЕСТЯВАНЕ НА ПРОФЕСИЯТА/КАРИЕРАТА СЪС СЕМЕЙНИТЕ ЗАДЪЛЖЕНИЯ?

1. Налага ли се отлагане на брак или раждане поради академичната кариера?	Да	Не
2. Толерира ли се във вашата институция отсъствието поради ползването на отпуск по майчинство и отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст?	Да	Не
3. Налага ли се поради кариерни причини отпускът за отглеждане на малко дете да бъде прекъсван преждевременно?	Да	Не
4. Друго <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>	Да	Не

17. СЪЩЕСТВУВАТ ЛИ ПРОФЕСИОНАЛНИ БАРИЕРИ ЗА АКАДЕМИЧНАТА КАРИЕРА, СВЪРЗАНИ С ПОЛОВАТА ПРИНАДЛЕЖНОСТ?

Ако „Да“ – моля, посочете какви (може повече от един отговор):

1. Да
2. Не

1. При кандидатстване за работа	Да	Не
2. При кандидатстване в докторантура	Да	Не
3. При получаване на научно-образователната степен „доктор“	Да	Не
4. При придобиване на академичните длъжности „доцент“/„професор“	Да	Не
5. При достъп (включване) до престижни научноизследователски проекти	Да	Не
6. Друго <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>	Да	Не

18. ИМА ЛИ НЕБАЛАНСИРАНост ПРИ ПРЕДСТАВИТЕЛНОСТТА НА ПОЛОВЕТЕ В СФЕРАТА НА НАУКАТА?

Ако „Да“ – моля, посочете каква (може повече от един отговор):

1. Да
2. Не

1. Тя е в полза на:	Мъжете	Жените
2. Небалансираност в зависимост от:		
A. Величината на заплащането за труд	Неадекватна	Адекватна
B. Продължителността на кариерния ръст	Бавна	Удовлетворителна
C. Условията на работа и работното време	Лоши	Приемливи
D. Престижността на професията	Ниска	Удовлетворителна
E. Друго <i>Моля, посочете (свободен текст)</i>		

19. КОМЕНТАР ПО ВСЯКАКВИ ПРОБЛЕМИ, ОТНАСЯЩИ СЕ ДО НАУКАТА И НАУЧНИТЕ ИЗСЛЕДВАНИЯ И ВЪЗМОЖНИТЕ НАСОКИ ЗА ТЯХНОТО УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ (ВКЛЮЧЕНИ ИЛИ НЕ ВЪВ ВЪПРОСИТЕ ПО-ГОРЕ) (свободен текст)

.....

.....

.....

.....

Литература

- Зелена книга. Европейско изследователско пространство: Нови перспективи. Комисия на европейските общности, Брюксел, 2007.
- Водеща инициатива на стратегията „Европа 2020“. Съюз за иновации. Европейска комисия, Брюксел, 2010.
- Евростат (електронна страница) – <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>
- Заклученията на Съвета относно модернизация на висшето образование (ноември 2011 г.). Официален вестник № С 372, 20/12/2011.
- Закон за насърчаване на научните изследвания. Обн., ДВ, бр. 92 от 17.10.2003 г.; изм., бр. 36 от 04.04.2008 г.; изм., бр. 74 от 15.09.2009 г., в сила от 15.09.2009 г.; изм., бр. 82 от 16.10.2009 г.; изм. и доп., бр. 83 от 22.10.2010 г.
- Закон за развитието на академичния състав в Република България. Обн., ДВ, бр. 38 от 21.05.2010 г.; изм. с Решение № 11 на Конституционния съд на РБ от 5.10.2010 г. – бр. 81 от 15.10.2010 г.; изм. и доп., бр. 101 от 28.12.2010 г.
- Кирова, А.* Проблеми на процеса на реализирането на човешкия капитал във висшето образование и науката. – В: Етиката в българската наука. София: Издателски комплекс – УНСС, 2012, с. 256 – 257.
- Комюнике от срещата на министрите в Букурещ „Да използваме потенциала си по най-добрия възможен начин: Консолидиране на Европейското пространство за висше образование“, 2012 г., <http://www.ehea.info/Uploads/%281%29/Bucharest%20Communique%202012%281%29.pdf>.
- Матев, М., И. Зарева.* Образованието и науката в България (през погледа на учители, преподаватели, студенти и изследователи). София: АИ „Проф. Марин Дринов“, 2010.
- Международна библиографична база данни за висшето образование (HEDBIB). <http://databases.unesco.org/iau/hedbib>
- Мирою, М.* Насоки за поощряване на равнопоставеността на половете във висшето образование в Централна и Източна Европа. София: Полис, 2008.
- Национална програма за развитие: България 2020, приета с решение на МС на 20.12.2012 г. NDP_BG2020_12_2012-bg.pdf
- Национална стратегия за развитие на научните изследвания 2020. ДВ, бр. 62 от 12.06.2011.
- НСИ (електронна страница) – <http://www.nsi.bg>
- Образование в Р България. НСИ, 2012.

- Препоръка на Съвета относно Националната програма за реформи на България за 2013 г. Брюксел: 29.05.2013. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/csr2013_bulgaria_bg.pdf
- Равенството на половете и развитието. Световен доклад за развитието на Световната банка за 2012 г. (www.worldbank.org/wdr2012).
- Рангелова, Р., Л. Чанкова. Жените в БАН – реализация и стремеж. – В: *Жената днес*, бр. 10, 1988, с. 16 – 18.
- Рангелова, Р., Л. Чанкова. Кое по-напред – колко и как да работят в науката. – В: *Жената днес*, бр. 5, 1989, с. 12 – 13.
- Сретеннова, Н. Интегрирана европейска политика за равните възможности на половете в науката: жените и науката в България. – В: Проект „Повишаване чувствителността на българското общество към проблемите на равнопоставеността на половете“. София: МТСП, 2004.
- Сретеннова, Н. Какво очакват младите жени в науката от въвеждането на програма за академично наставничество в България? – В: *Наука*, кн. 5, 2008, с. 43 – 52.
- Сретеннова, Н. Проектът „EUMENT-NET“: „Изграждане на Европейска мрежа от академични програми за наставничество на млади жени учени“ (с. 45 – 47) и профили на националните политики на Австрия, Германия, Швейцария и България и академични програми за наставничество (с. 47 – 50). – В: *Наука*, кн. 4, 2008.
- Стоянова, К., А. Кирова. Концептуална рамка за равнопоставеност на жените в България. София: ЦИПЖ, 2004.
- Стратегия „Европа 2020“.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:BG:PDF>
- Съобщение от Комисията до Европейския парламент, до Съвета, до Европейския икономически и социален комитет и до Комитета на регионите „В подкрепа на растежа и създаването на работни места – програма за модернизиране на системите за висше образование в Европа“, Брюксел, 20.9.2011, COM(2011).
- Утвърждаване на наставничеството в Европа. Стратегии за насърчаване на жените преподаватели и изследователи. Практическо ръководство под ред. на Herta Nobauer and Evi Genetti от името на EUMENT-NET. Превод на български. Велико Търново: Фабер, 2008.
- Benchmarking policy measures for gender equality in science. EC, Luxembourg: OOPES, 2008.
- Bericat, Eduardo. The European Gender Equality Index: Conceptual and Analytical Issues. *Social Indicators Research*, 2012, vol. 108, issue 1, pp. 1-28.
- Competitiveness Council, Brussels, 25-26 May 2010. Consumer and Research, Innovation and Science points. MEMO/10/212, Brussels, 25th May 2010.
- Council Conclusions on reinforcing human resources in science and technology in the European research area. Council meeting, Brussels, 19 April 2005, 8194/05.
- Council Proposed Priority Actions on An European partnership to improve the attractiveness of RTD careers and the conditions for mobility of researchers in Europe, 30/04/2009. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/informal-competitiveness-council-gago-biltgen_en.pdf
- Council Resolution on science and society and on women in science of 28 June 2001 (2001/C 199/01).
- Council Resolution on women and science of 20 May 1999 (1999/C 201/01).
- Council Resolution on women in science. C 201/1 of 16/07/1999.
- EC, Eurydice, The European higher education area in 2012: Bologna process implementation report, 2012 (<http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice>).

EC, National Student Fee and Support Systems 2011/12, 2012. http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/facts_and_figures/fees_and_support.pdf

EC, Europe 2020 target: tertiary education attainment, 2013, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/28_tertiary_education.pdf

EU Strategy for Equality between Women and Men (2010-2015). COM (2010) 491 final.

European Parliament resolution of 21 May 2008 on women and science (2007/2206(INI), P6_TA(2008)0221.

Gender and Excellence in the Making, 2004. http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/bias_brochure_final_en.pdf

Gender equality report. Sixth Framework Programme. EC, October 2008. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gender-equality-report-fp6-final_en.pdf

Gender, science and technology. Report of the UN expert group meeting on Gender, Science and Technology, Paris, 28 Sept.-1 Oct. 2010 (EGM/2010/REPORT).

Global Gender Gap Reports (www.weforum.org/reports).

Good Practice in Promoting Gender Equality in Higher Education in Central and Eastern Europe. UNESCO-CEPES, 2001.

Guidelines for Gender Equality Programmes in Science, 2009 (PRAGES project). http://www.retepariopportunita.it/Rete_Pari_Opportunita/UserFiles/Progetti/prages/pragesguidelines.pdf

Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into all Community Policies and Activities. COM (1996) 67 final.

Mapping the Maze: Getting More Women to the top in Research. EC, Luxembourg: OOPEC, 2008.

Meta-analysis of gender and science research – Synthesis report, 2012. <http://www.inovaconsult.com/documents/synthesisreport.pdf>

Meulders, D. et al. Women in research in the private sector. EC, Luxembourg: OOPEC, 2003.

Mid-Term Assessment of Science and Society Activities. EC, Luxembourg: OOPEC, 2007.

Mid-term progress report on the roadmap for equality between women and men (2006-2010). COM(2008) 760.

More women in senior positions – Key to economic stability and growth, part 3 “Science, research and development – time to plug the leaky pipe”. EC, Luxembourg: POEU, 2010.

Prejudice – also a barrier for developing creativity and innovation? http://create2009.europa.eu/press/news_archive/news_singleview/news/prejudice-also-a-barrier-for-developing-creativity-and-innovation.html

Progress on equality between women and men in 2011. Brussels, 16.4.2012 SWD (2012) 85 final. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/swd2012-85-gendereq_en.pdf

Progress Report on Women in Economic Decision-making in the EU, 2012. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf

Public Consultation on the Future of Gender and Innovation in Europe: Summary Report. Consultation Report, genSET, 2011 (www.gender-summit.eu).

Recommendations for Action on the Gender Dimension in Science. Consensus Report, genSET, London: Portia, June 2010.

Remuneration of Researchers in the Public and Private sectors. Final Report, April 2007. EC, Luxembourg: OOPEC, 2007.

Roadmap for equality between women and men (2006-2010). COM (2006) 92 final of 01/03/2006.

- Science and Engineering Indicators. NSF, 2012.
- Science policies in the EU. Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science. EC, Luxembourg: OOEPEC, 2000.
- Science, technology and innovation in Europe. Eurostat, 2013.
- She Figures 2003 – Women and Science. Statistics and Indicators.
http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2003.pdf
- She Figures 2006 – Women and Science. Statistics and Indicators.
http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf
- She Figures 2009 – Statistics and Indicators on Gender Equality in Science.
http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf
- She Figures 2012 – Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators.
http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures-2012_en.pdf
- Siemienska, R.* Women in Academe in Poland: Winners Among Losers. A speech at the project conference “Women in European Universities”, Warsaw, March 2001.
- Special Eurobarometer 296. Discrimination in the EU, March 2008.
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_296_en.pdf
- Special Eurobarometer 326. Gender Equality in the EU in 2009. February 2010.
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_326_en.pdf
- Special Eurobarometer 376. Women in decision-making positions, March 2012.
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_376_en.pdf
- Sretenova, N.* Gender Stereotype in Science and Women’s Access to Research Funding. International Virtual Journal *Machines, Technologies, Materials*, issue 7-8, 2009, pp. 35-37.
- Sretenova, N.* Meta-analysis of gender and science research. D31 – Country Report: Bulgaria, March 2009. CReport_Bulgaria.pdf
- Stocktaking 10 years of “Women in Science” (1999-2009). EU, 2010. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/stocktaking-10-years-of-women-in-science-book_en.pdf
- Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation, 2012. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf
- Tackling the pay gap between women and men. COM (2007) 424 of 18/07/2007.
- The Gender Challenge in Research Funding – Assessing the European National Scenes, 2009. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gender-challenge-in-research-funding_en.pdf
- The Helsinki Group on Women and Science. National Policies on Women and Science in Europe, 2002. [women_national_policies_full_report.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/women_national_policies_full_report.pdf)
- The Helsinki Group, 2011. Consultation: Green Paper on a Common Strategic Framework for future EU Research and Innovation Funding. Gender furthers excellence in research and innovation.
http://ec.europa.eu/research/csfr/pdf/contributions/post/finland/helsinki_group_on_women_in_science.pdf
- Toolkit Gender in EU-funded research. Yellow Window Management Consultants Engender Genderwork. Luxembourg: POEU, 2011.

Towards an Open and Competitive European Area for Research Careers. Academic Careers Observatory Report 2008. www.eui/MaxWeberProgramme.

Universitas 21 (U21), Ranking of national higher education systems. <http://www.universitas21.com/article/projects/?parent ID=152>

Waste of talents: turning private struggles into a public issue – women and science in the ENWISE countries, 2003. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/enwise-report_en.pdf

Women and science – Mobilising women to enrich European Research. PE 284.656 of 3/02/2000.

Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science. SEC (2005) 370 of 22/02.2005.

Women and Science: Mobilising women to enrich European Research. COM (1999) 76 final of 17/02/1999.

Women and Science: the gender dimension as a leverage for reforming science. SEC (2001) 771 of 15/05/2001.

Women in industrial research. A wake-up call for European industry. EC, Luxembourg: OOPEC, 2003.

Women in science and technology. Creating sustainable careers. EC, Luxembourg: OOPEC, 2009.

Women in Science and Technology: a Business Perspective. EU DG Research, 2006.

Women's Charter. COM (2010) 78 final of 5/3/2010.

Zucco, Flavia, Francesca Molfino. March 2012. Breaking the vicious cycle of gender stereotypes and science. home.epws.org/Breaking-the-vicious-cicle-of-gender-stereotypes-and-science

Списък на съкращенията

БАН – Българска академия на науките
БВП – брутен вътрешен продукт
ВУ (ВУЗ) – висше училище (висше учебно заведение)
ДВ – Държавен вестник
ЕИП – Европейско изследователско пространство
ЕК – Европейска комисия
ЕПВО – Европейско пространство за висше образование
ЕПЗ – еквивалент на пълна заетост
ЕС – Европейски съюз
ЕС-27 – 27 страни – членки на ЕС
ЗРАСРБ – Закон за развитието на академичния състав в Република България
ИИИ – Институт за икономически изследвания
ИКТ – информационни и комуникационни технологии
МОМН – Министерство на образованието, младежта и науката
МС – Министерски съвет
МТБ – материално-техническа база
МТСП – Министерство на труда и социалната политика
НАОА – Национална агенция за оценяване и акредитация
НИРД – научноизследователска и развойна дейност
НПДНРЖМ – Национален план за действие за насърчаване на
равнопоставеността на жените и мъжете
НСИ – Национален статистически институт
ООН – Организация на Обединените нации
ППС (PPP\$) – паритет на покупателна способност
РП – Рамкова програма за научни изследвания на ЕС
СПС – стандарт на покупателната способност
ФНИ – Фонд „Научни изследвания“
IT – информационни технологии

Higher education and science in Bulgaria

Economic, social and gender dimensions

(Summary)

The book “Higher education and science in Bulgaria (economic, social and gender dimensions)” presents the results of a monographic study, done in the period 2012-2013 within the framework of the scientific and research programme of the Economic Research Institute at the Bulgarian Academy of Sciences. It treats the vital question of the development of higher education and science in Bulgaria under the conditions of Eurointegration and the building of a knowledge economy, accompanied by a number of hardships, caused by the difficult socio-economic situation in the country and the influence of the world economic crisis upon the Bulgarian economy, including upon the status of the academic sphere. Under these circumstances, the determination of the problematic areas and the creation of a suitable climate for the development of higher education and science and for their successful integration into the European and global areas of higher education and research are of great importance for the future of the country and its economy.

As a result of the complex interdisciplinary study of economic, social and gender aspects of the two academic spheres, the position of Bulgaria in the European Higher Education and Research Area and on the European map of gender equality in the academic community is defined. Quantitative and qualitative assessments of the status of higher education and science in the beginning of the 21st century, with an accent on the period after the beginning of the economic crisis in the country, are done, including: financial ensurance, availability of strategy and policy, legislative framework and institutional structure, social status of researchers and lecturers, conditions for academic career and presence of balanced representativeness of men and women, etc. Main problems and important factors which cause them are identified. Directions for future development and improvement of the two spheres are outlined. The results of an inquiry of the opinion of lecturers, researchers and students at higher schools and at institutes of the Bulgarian Academy of Sciences, carried out by the authors at the end of 2012 and the beginning of 2013 are of special interest, and so is their comparison with the results of the previous such inquiry, effected by the authors in 2007/2008. It allows to assess the changes that have taken place in higher education and science after the accession of Bulgaria into the EU.

The book is addressed to the competent state authorities, incl. the Education and Science Committee at the National Assembly of the Republic of Bulgaria, the Ministry of Education and Science, other interested ministries and administrations, the governing bodies of higher schools, NGOs, researchers, lecturers, students and everyone interested in the status and the future of higher education and science in Bulgaria.

**Ирена Зарева, Матю Матев,
Алла Кирова**

**Висшето образование и науката
в България**

**Икономически, социални
и джендър измерения**

Българска
Първо издание

Рецензенти: проф. д.ик.н. *Росица Чобанова*,
проф. д-р *Маргарита Атанасова*
Редактор *Соня Славова*
Художник на корицата *Константин Жеков*
Графичен дизайнер *Даниела Мицева*

Формат 167×237 mm
Печатни коли 20,50

Печатница на Академично издателство „Проф. Марин Дринов“
1113 София, ул. „Акад. Г. Бончев“, бл. 5

www.baspress.com

ISBN 978-954-322-748-8

