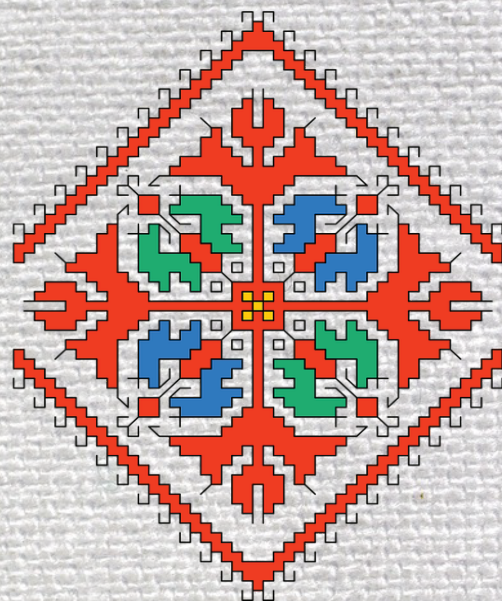


**Образование,
научни изследвания
и иновации**



**Education,
scientific research
and innovation**

Профил на списанието

„Образование, научни изследвания и иновации“ е двуезично (на английски и български език) научно списание, което се издава от Академично издателство „За буквите – О писменехъ“ към Университета по библиотекознание и информационни технологии – гр. София, България. Изданието цели да популяризира висококачествени теоретични и приложни изследвания в научните направления, в които Университетът по библиотекознание и информационни технологии е акредитиран да обучава от Националната агенция за оценяване и акредитация. Във връзка с това основните тематични рубрики на списанието са:

- История и археология;
- Обществени комуникации и информационни науки;
- Информатика и компютърни науки;
- Национална сигурност;
- Актуално.

Списанието отразява иновативни идеи, научни резултати, съвременни тенденции и перспективи за развитие в изброените научни области. Публикуват се само оригинални научни статии, преминали двойно сляпо рецензиране.

Списание „Образование, научни изследвания и иновации“ е със свободен достъп.

<https://e-journal.unibit.bg/>
ISSN 2815-4630

Journal Scope

“Education, Scientific Research and Innovations” is a bilingual (in English and in Bulgarian) scientific journal, which is published by the Academic Publisher “Za Bukvite – O Pismeneh”, at the University of Library Studies and Information Technologies – Sofia, Bulgaria. The publication aims to promote high-quality theoretical and applied research works in the scientific fields, accredited for teaching to the University of Library Studies and Information Technologies by the National Agency for Assessment and Accreditation. In this regard, the main thematic sections of the journal are:

- History and archaeology;
- Public communications and information sciences;
- Informatics and computer sciences;
- National Security;
- Current topics.

The journal reflects innovative ideas, scientific results, modern trends and prospects for development in the listed scientific fields. Only original scientific articles that have passed double-blind peer review are published.

The “Education, scientific research and innovation” journal is open access.

<https://e-journal.unibit.bg/>
ISSN 2815-4630

**ОБРАЗОВАНИЕ, НАУЧНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ
И ИНОВАЦИИ**

**Научно списание
година I, книжка 2, 2023**

**EDUCATION, SCIENTIFIC RESEARCH
AND INNOVATIONS**

**Scientific journal
Vol. I, Issue 2, 2023**

ГЛАВЕН РЕДАКТОР

гл. ас. д-р Елисавета Цветкова
Факултет по библиотекознание
и културно наследство
Университет по библиотекознание
и информационни технологии
бул. „Цариградско шосе“ № 119,
София 1784, България
тел.: +359 894 70 38 70
е-поща: e.cvetkova@unibit.bg

ИЗДАТЕЛ

Академично издателство
„За буквите – О писменехъ“
Университет по библиотекознание
и информационни технологии

ДИРЕКТОР

доц. д-р Диана Стоянова
бул. „Цариградско шосе“ № 119,
ет. 2, стая 213
София 1784, България
тел.: +359 879 14 83 85
е-поща: d.stoyanova@unibit.bg

Списание „Образование, научни
изследвания и иновации“ излиза четири
пъти годишно:

книжка 1 – януари – март;
книжка 2 – април – юни;
книжка 3 – юли – септември;
книжка 4 – октомври – декември.

С изпращането на текст и илюстрации до
Академично издателство „За буквите –
О писменехъ“ авторът се съгласява да
преотстъпи правото за публикуването,
анонсирането и разпространението им за
нуждите на всички издания на „За буквите –
О писменехъ“. Материали, които не са
одобрени за публикуване, не се редактират
и не се връщат на авторите.

EDITOR-IN-CHIEF

Chief Assist. Prof. Elisaveta Tsvetkova, PhD
Faculty of Library Studies
and Cultural Heritage
University of Library Studies
And Information Technologies
119, Tsarigradsko Shosse Blvd.
Sofia 1784, Bulgaria
tel. +359 894 70 38 70
E-mail: e.cvetkova@unibit.bg

PUBLISHER

Academic Publisher
“Za Bukvite – O Pismeneh”
University of Library Studies
and Information Technologies

DIRECTOR

Assoc. Prof. Diana Stoyanova, PhD
119, Tsarigradsko Shosse Blvd.
fl. 2, room 213
Sofia 1784, Bulgaria
tel.: +359 879 14 83 85
E-mail: d.stoyanova@unibit.bg

Journal “Education, Scientific Research
and Innovations“ is published four a year:
book 1 – January – March;
book 2 – April – June;
book 3 – July – September;
book 4 – October – December.

By sending texts or illustrations to the
Academic Publisher “Za Bukvite –
O Pismeneh” the author agrees to submit the
copyright for publishing, dissemination and
announcing in all Academic Publisher
“Za Bukvite – O Pismeneh” editions.
Materials that are not approved for
publication are not edited and are not
returned to the authors.

ГЛАВЕН РЕДАКТОР

гл. ас. д-р Елисавета Цветкова

РЕДАКЦИОННА КОЛЕГИЯ

проф. д-р Тереза Тренчева (България)

проф. д.н. Иван Гарванов (България)

проф. д-р Боряна Бужашка (България)

доц. д-р Пламен Богданов

(България)

доц. д-р Катя Рашева-Йорданова

(България)

проф. Невзат Йозел (Турция)

проф. д-р Александр Максимович

Циганенко (Русия)

доц. д-р Карла Базили (Италия)

проф. Натали Стоянофф (Австралия)

проф. д-р Майкъл Бук (САЩ)

доц. д-р Ахмет Алтай (Турция)

проф. Ихтиор Беков (Узбекистан)

проф. д-р Марзена Валинска (Полша)

проф. д-р Анна Бартковияк (Полша)

проф. д-р Владо Бучковски

(Северна Македония)

РЕДАКЦИОНЕН СЪВЕТ

проф. д-р Тереза Тренчева

доц. д-р Катя Рашева-Йорданова

доц. д-р Груди Ангелов

доц. д-р Нина Дебрюне

гл. ас. д-р Елисавета Цветкова

EDITOR-IN-CHIEF

Asist. Prof. Elisaveta Tsvetkova, PhD

EDITORIAL BOARD

Prof. Tereza Trencheva, PhD (Bulgaria)

Prof. Ivan Garvanov, DsC (Bulgaria)

Prof. Boryana Buzhashka, PhD (Bulgaria)

Assoc. Prof. Plamen Bogdanov, PhD

(Bulgaria)

Assoc. Prof. Katia Rasheva-Yordanova, PhD

(Bulgaria)

Prof. Nevzat Özel, PhD (Turkey)

Prof. Alexander Tsiganenko, PhD

(Russia)

Assoc. Prof. Carla Basili, PhD (Italy)

Prof. Natalie Stoianoff, PhD (Australia)

Prof. Michael Boock, PhD (USA)

Assoc. Prof. Ahmet Altay, PhD (Turkey)

Prof. Ikhtiyor Bekov, PhD (Uzbekistan)

Prof. Marzena Walińska, PhD (Poland)

Prof. Anna Bartkowiak, PhD (Poland)

Prof. Vlado Buchkovski, PhD

(North Macedonia)

EDITORIAL COUNCIL

Prof. Tereza Trencheva, PhD

Assoc. Prof. Katia Rasheva-Yordanova, PhD

Assoc. Prof. Grudi Angelov, PhD

Assoc. Prof. Nina Debryune, PhD

Asist. Prof. Elisaveta Tsvetkova, PhD

Съдържание	Contents
<i>Обществени комуникации и информационни науки</i>	<i>Public Communications and Information Sciences</i>
Проект TLIT4U – изследване на нагласите към обучението по транслитеративност на студенти и преподаватели от България, Италия и Финландия <i>Марина Енчева, Пламена Златкова, Марчела Борисова</i>	5 TLIT4U project – study of the attitudes towards transliteracy training among students and university teachers from Bulgaria, Italy and Finland <i>Marina Encheva, Plamena Zlatkova, Marchela Borisova</i>
Взаимодействието на публичната власт и гражданското общество при защитата на културно-историческото наследство в Република България <i>Стоян Денчев, Петър Василев</i>	19 The interaction of the public authority and the civil society in the protection of the cultural-historical heritage in the Republic of Bulgaria <i>Stoyan Denchev, Peter Vasilev</i>
Възприемането на условията във висшето училище – мотиватор в трансформацията на образованието <i>Гошо Петков</i>	28 The perception of conditions in the higher educational institution – a motivator in the educational transformation <i>Gosho Petkov</i>
Институциите на паметта – съвременната образователна среда <i>Елена Савова, Диана Стоянова, Траяна Петрова</i>	39 The institutions of memory – the modern educational environment <i>Elena Savova, Diana Stoyanova, Trayana Petrova</i>
<i>Национална сигурност</i>	<i>National security</i>
Правна защита на личното пространство – особености и проблеми <i>Ана Андонова, Александър Кирков</i>	46 Legal protection of personal space – features and problems <i>Ana Andonova, Aleksandar Kirkov</i>
<i>Актуално</i>	<i>Current</i>
Метаанализ на задържането на служителите сред представителите на поколение Z <i>Андреас Ортмайр</i>	52 A meta-analysis of employee retention among Generation Z employees <i>Andreas Ortmayr</i>
Очаквания на служителите от процеса на въвеждане в нова компания <i>Сакела Сатанантан</i>	61 Employee expectations of onboarding a new company <i>Sakeela Sathananthan</i>
Поглед върху значението на международното образование <i>Гьокхан Каледжи</i>	73 Insights into the importance of international education <i>Gökhan Kaleci</i>

ОБЩЕСТВЕНИ КОМУНИКАЦИИ И ИНФОРМАЦИОННИ НАУКИ PUBLIC COMMUNICATIONS AND INFORMATION SCIENCES

ПРОЕКТ TLIT4U – ИЗСЛЕДВАНЕ НА НАГЛАСИТЕ КЪМ ОБУЧЕНИЕТО ПО ТРАНСГРАМОТНОСТ НА СТУДЕНТИ И ПРЕПОДАВАТЕЛИ ОТ БЪЛГАРИЯ, ИТАЛИЯ И ФИНЛАНДИЯ

Марина Енчева, Пламена Златкова, Марчела Борисова

Университет по библиотекознание и информационни технологии

Резюме: Проектът по програма „Еразъм+“ на Европейската комисия TLIT4U – *Improving Transliteration Skills through Serious Games*, се изпълнява от УниБИТ в партньорство с Университета в Парма (Италия), Университета на Лапландия (Финландия) и Фондацията към Политехническият университет в Милано (Италия). Той се фокусира върху култивирането и надграждането на широк набор от грамотности (трансграмотност) и идентифицира STE(A)M образованието и сериозните игри като подходи за ангажиране на студентите чрез активно участие, както и за разширяване на сътрудничеството между преподаватели и библиотекари. Трансграмотността включва умения, мислене и действия, основани на дигиталната увереност в технологичен контекст. Тази концепция се базира на знанията и уменията, които трябва да бъдат постигнати за задълбочено обучение чрез отправяне на запитвания и развиване на креативност, както и за избягване на недостоверно съдържание. Целта на първата фаза на проект TLIT4U е да се изясни рамката на STE(A)M за преподаване на трансграмотност в дисциплини от хуманитарните и точните науки и да се разработи модел за обучение, базирано на игри. Партньорите организираха семинари за български, италиански и финландски студенти от хуманитарни и технически специалности. Семинарите се основаваха на подход за активно участие и събраха възприятията и предложенията на студентите относно обучението по трансграмотност по три основни точки: умения на XXI в., дигитална плавност, цифрова грамотност. Също така бяха проведени интервюта и фокус групи с преподаватели от трите държави. Първичният анализ на резултатите от началната фаза на проекта ще бъде използван за прилагане на широкомащабни педагогически модели и рамки за преподаване на трансграмотност (медийна, информационна, визуална, информационна грамотност и т.н.) със STE(A)M подхода към обучението. В настоящата статия са представени основни констатации и отворени въпроси, изведени от сравнителното изследване по проект TLIT4U.

Ключови думи: проект TLIT4U, трансграмотност, социологическо изследване, подход STE(A)M, сериозни игри

ВЪВЕДЕНИЕ

Проект “TLIT4U – Improving Transliteracy Skills through Serious Games” („Подобряване на уменията за трансграмотност чрез сериозни игри“): <https://translit-eu.unibit.bg>, е финансиран по програма „Еразъм+“ на Европейската комисия и стартира през месец ноември 2021 г. Партньорският консорциум, координиран от Университета по библиотекознание и информационни технологии (УниБИТ), включва още три партньорски организации: Университета в Парма (Италия), Университета на Лапландия (Финландия) и Фондацията към Политехническият университет в Милано (Италия). TLIT4U е насочен към необходимостта от подобряване на уменията на студентите, свързани с различните видове грамотност, и обучението на преподаватели и библиотекари за прилагането на модела STE(A)M (Science, Technology, Engineering, Arts and Math – Наука, Технологии, Инженеринг, Изкуство и Математика) с помощта на дигитални образователни игри.

TLIT4U цели постигането на четири основни резултата чрез разработването на различни интелектуални продукти. Първият от тях е свързан със създаването на концептуален модел за преподаване във висшето образование, удовлетворяващ необходимостта от промяна, заявена от студентите, които търсят динамика и ефективност в обучението си. Бяха проучени различни педагогически модели и образователни рамки, и по-специално STE(A)M моделът, който беше адаптиран, за да съчетае иновативната стратегия за преподаване на трансграмотност с практическите знания и умения, традиционно използвани в точните науки. Разработеният модел е приложим и в неформални образователни институции, каквито са библиотеките. Вторият етап от проекта завърши с предоставянето на преподавателите и учителите на дидактическо ръководство с интерактивни насоки за преподаване на трансграмотност в адаптирана учебна програма с елементи на STE(A)M. Насоките ще улеснят значително специалистите по отношение на преподаването на трансграмотност в различни техни курсове. В рамките на третия етап на TLIT4U екипът ще насочи усилия към дизайна на игри по трансграмотност, а последният четвърти етап на проекта предвижда разработването на образователна игра с интерфейс и съдържание на английски, български, италиански и фински език, насочена към формиране и надграждане на широк спектър от умения за грамотност – дигитални, информационни, медийни, визуални, работа с данни и др. Играта ще бъде оборудвана с необходимите инструменти за надеждна оценка на резултатите от обучението и ще се използва от университети, както и от академични и обществени библиотеки.

Статията се фокусира върху резултатите от изследването на възприятията и очакванията на студентите по отношение на обучението по трансграмотност, проведено в първата фаза на проект TLIT4U. Проектът е ключова инициатива, тъй като обединява официално две

области на компетентност – медийна и информационна грамотност и STE(A)M образование, които досега се считаха за несвързани.

ЛИТЕРАТУРЕН ОБЗОР И ТЕОРЕТИЧНА РАМКА НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

От гледна точка на налагането на политики книгата „Медийна и информационна грамотност: насоки за политика и стратегия“, публикувана от ЮНЕСКО през 2013 г., представлява своеобразен манифест на визията на ЮНЕСКО за медийна и информационна грамотност – МИГ (UNESCO, 2013). Текстът започва с обяснение на уместността на политиката и стратегията за МИГ в цифровата ера и продължава, като илюстрира как МИГ е съставна концепция. Планирани през 2019 г. и стартирани през 2021 г., Насоките за Глобални стандарти за разработване на учебни програми по МИГ формират подходяща основа за подпомагане създаването и прилагането на учебни програми по МИГ от различни заинтересовани страни.

Терминът „трансграмотност“ първоначално е дефиниран от Томас, Джоузеф, Лацети, Мейсън, Милс, Перил и Пулингер през 2007 г. като: „способност за четене, писане и взаимодействие в набор от платформи, инструменти и медии, от подписване до устно изразяване посредством ръкописи, печатни медии, телевизия, радио и филми, както и до дигитални социални мрежи“ (Thomas et al., 2007). По-късно Сукович определя трансграмотността като „плавно“ на движение в набор от технологии, медии и контексти: „трансграмотността е способност за използване на различни аналогови и цифрови технологии, техники, режими и протоколи: за търсене и работа с различни ресурси, за сътрудничество и участие в социалните мрежи, за комуникиране на значения и нови знания чрез използване на различни тонове, жанрове, модалности и медии“ (Sukovic, 2017). Трансграмотността се състои от умения, знания, мислене и действие, които позволяват плавно „движение“ по начин, който се определя от ситуационен, социален, културен и технологичен контекст, включително: да намеря; да оценя/избера; да управлявам; да създавам и отразявам.

Брус и др. (Bruce et al., 2012) също разработват подобни концепции и твърдят, че фокусът на мултиграмотността е върху концепцията за отпращане на запитване и върху елементите, които я съставят. Двете най-важни рамки на моделите за обучение чрез запитване включват: FOSIL или Рамка на уменията за обучение чрез запитване, и GID – Рамка за проектиране на насоченото запитване на Карол Култау.

FOSIL (<https://fossil.org.uk/fossil-cycle/>) е модел на процеса на запитване, включващ фазите: свързване с предишни знания, разработване на въпроси, проучване, конструиране на новоразбиране, изразяване на нови идеи, отразяване върху собствения комплекс от знания. Запитването е подход към ученето, който не се ограничава само до информационни умения, а съответстващият модел е разработен от Барбара Стриплинг (<https://blogs.slj.com/neverendingsearch/2019/08/10/the-newly-reimagined-empire-state-information-fluency-continuum/>). Тези инструменти помагат на преподавателите да проектират и осигурят ефективни

запитвания – често като екип за сътрудничество, включващ преподаватели и библиотекари, и да подкрепят студентите, ангажирани с проучване. Guided Inquiry Design (GID) е базирана на изследвания педагогическа рамка, разработена от Карол Култау, за преподаване на умения за информационна грамотност (<https://guidedinquirydesign.com/gid-articles/>). Рамката за проучване, за проектиране и улесняване на обучение, базирано на запитвания, включва: отваряне, потапяне, изследване, идентифициране, събиране, споделяне, създаване, оценка. Сега технологиите позволяват на всеки преподавател да предлага на студентите равни възможности за учене. Въпреки това има някои, които виждат технологията като нов набор от умения, които трябва да се развиват отделно от съдържанието на учебната програма, и други, които я виждат като интегрирана във всяка класна стая (Livingstone, 2012; King, 2013). Крайъгълен камък в международния дискурс за информационна грамотност е публикацията на ЮНЕСКО (2019), която включва качествено STEM образование. Ето защо е важно също и да анализираме нагласите и възприятията на преподавателите, свързани с подхода STEM. Наличието на качествено STEM образование би улеснило развитието на таланта на студентите, обучаващи се в сферата на точните науки, технологиите, инженерството и математиката (MacFarlane, 2016). Мур и др. (Moore et al., 2014) правят обширен преглед на публикуваната литература, анализират документи за провеждане на политики и се консултират с експерти в областите на STEM, за да определят начините, по които преподавателите могат да използват обучението по STEM в своите класни стаи. На базата на това изчерпателно изследване те дефинират рамка, която съдържа шест принципа: а) включване на съдържание по математика и точни науки, б) педагогика, насочена към студента, в) преподаване на уроците в ангажиращ и мотивиращ контекст, г) включване на предизвикателства за студентите при инженерния дизайн или редизайн, д) учене чрез метода на пробата и грешката и е) акцентирание върху работата в екип.

Теоретичната рамка ръководи изследванията, които се осъществяват в рамките на проект TLIT4U, и определя кои концепции да бъдат обхванати и как да бъдат измерени. Предлага общо представяне на връзката между нещата и е в много по-голям мащаб на резолюция. Тя се фокусира върху съществуващи и изпитани във времето теории и дефиниции на трансграмотността и включва текущото състояние на нещата и резултатите от различни изследвания. В проекта имаме три контекста: технологичен, педагогически и контекст на библиотечно-информационните науки, така че е необходимо мненията на изследователите да бъдат съгласувани от гледна точка на различни сфери на науката. Опитвайки се да съберем определението за трансграмотност и свързаните компетенции в научната литература, разработихме матрица, която да се използва за дефиниране на теоретичната рамка на проект TLIT4U (Таблица 1. Континуум на дигиталната увереност/трансграмотност). Теоретичната рамка включва различни елементи, които могат да бъдат открити от концепциите за информационна и цифрова грамотност и за дигитална увереност.

Таблица 1. Континуум на дигиталната увереност/трансграмотност

КОМПЕТЕНЦИИ	Дефиниция
ДОСТЪП (Информационна грамотност и умения за работа с данни)	Способност за идентифициране и намиране на информация.
ИНОВАЦИИ (Комуникиране, взаимодействие, създаване)	Способност за комуникиране, взаимодействие и създаване на съдържание чрез използване на технологии.
ТЕХНОЛОГИИ (Управление на технологичната сигурност)	Способност за използване на технологии и осъзнаване на въпросите на киберсигурността.
КОГНИТИВЕН АСПЕКТ (Разрешаване на проблеми, критично мислене, активно гражданско съзнание)	Умения за критично мислене и критичен анализ, включително активно гражданско съзнание.
ОБУЧЕНИЕ (Обучение, преподаване, изразяване на становища)	Способност за учене и преподаване чрез използване на технологии; практики, свързани с изразяване на становища.
СВЪРЗВАНЕ	Способност за разбиране в дълбочина на идентифицираните и използвани ресурси.

ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКИ МЕТОДИ

В рамките на проект TLIT4U е проведено изследване със сондажен характер сред студенти от България, Италия и Финландия по време на специално организирани събития в трите държави (семинари по дигитална увереност), където са дискутирани редица въпроси. Сред тях намират място и тези, свързани с базовите умения за комуникация и работа в сътрудничество, създаване на дигитално съдържание, сигурност на информацията, решаване на проблеми, които кореспондират с възгледите за трансграмотност.

По време на първия етап на проекта е проведено изследване със сондажен характер сред български, италиански и финландски експерти (университетски преподаватели, учители, библиотечни специалисти). Социологическата информация от работата с целевата група е набрана чрез метода на дълбочинното интервю, като целта е да се проучи отношението и възприемането на изследваната група към обучението през целия живот и мястото на технологиите от ново поколение в живота и работата на образователни и културни институции. Структурираният въпросник включва блокове от въпроси, чрез които да се извлече мнението на поканените експерти за различни аспекти от съвременния живот: място

на технологиите, необходими умения, взаимодействие между институциите и т.н., които са важни от гледна точка на все по-голямата свързаност между различните сфери на дейност.

РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОВЕДЕНОТО ИЗСЛЕДВАНЕ СРЕД СТУДЕНТИ И ПРЕПОДАВАТЕЛИ

Медийната и информационната грамотност в съвременните условия са крайно недостатъчни, за да бъдем адекватни и конкурентоспособни. За да установим доколко българските студенти възприемат концепцията за надграждане на понятията (информационна грамотност, компютърна грамотност и т.н.), им бе зададен въпрос, свързан с осмисляне на съдържанието на друг термин – дигитална грамотност. Преобладаващата част от респондентите разглеждат въпроса едностранчиво и твърде буквално и поради това не е изненада, че отговорите им са свързани само с практическата подготовка и умения за използване на техническите средства: „*компютърна грамотност*“, „*умения да работим с компютър*“, „*познания в ИТ*“, „*да си навътре с интернет нещата*“, „*способност да се ползват ИКТ*“. Друга голяма част от мненията се отнасят до информационния характер на термина, който студентите представят по следния начин: „*критична оценка на източниците*“, „*умения за локализиране и използване на информацията*“, „*различаване на истинската информация от фалшивата*“, „*умението да си служиш с е-източници*“. По-комплексно разбиране е демонстрирано в няколко мнения, които се обобщават така: „*познаване и уверено боравене с информационни ресурси и технологии*“. Разбира се, не липсват и твърде клиширани отговори: „*компетенции в дигиталния свят*“, „*доста важен аспект от живота на днешния човек*“ или неразбираемото за нас „*да*“.

Финландските студенти разбират дигиталната грамотност като способност и умения за търсене, критична оценка и анализ на информация, за използване на различни цифрови инструменти и работа в цифрова среда. Те мотивират мненията си по следния начин: „*уменията за цифрово четене са свързани с разбирането на достоверна и недостоверна информация и способността да се различават*“, „*да може да се чете, възприема и анализира цифров текст, изображение, глас и звук*“, „*да се използват дигитални инструменти, платформи и материали, за да се създават нови неща*“, „*капацитет за критично интерпретиране на текстове в цифрова среда*“.

Тъй като развитието и напредъкът се определят и направляват от науката и учените, на студентите бе зададен въпрос с проективен характер, чиято цел бе да се установи тяхната визия за научното изследване. В по-голямата част от изразените от българските студенти мнения проличава разбирането за сложността на процеса: „*събиране на различни данни за обекта на изследването*“, „*факти и нови знания или систематичното им събиране и анализ*“, „*проучване, анализ и проверка на данни*“. Някои респонденти традиционно използват заучени фрази и общи формулировки, с които да изразят мислите си – „*прилагането на научни методи за изучаване на нещо*“, „*процес*“ и сходни на тях.

Анкетираните финландски студенти разбират добре процеса на изследване като дейност, включваща няколко етапа, сред които: избор на тема, формулиране на изследователски въпроси, търсене на информация и нейния критичен анализ, комбиниране на информация, провеждане на изследване с помощта на определени изследователски методи и формулиране на изводи и/или препоръки, насоки. Интересно е, че някои от респондентите споменават, че споделянето на резултатите от изследванията и новата информация са неизменна част от изследователския процес: *„виждам процеса по следния начин: извличане на информация, анализ на информация, създаване на нова информация и споделяне на нова информация“* или *„задаваме изследователски въпроси, определяме методите за извличане на информация, анализираме получената информация с помощта на определен метод, формулираме заключения и оценяваме процеса на изследване. Накрая публикуваме резултатите“*. Интересни са и други изказани от финландските студенти мнения: *„процесът на изследване е свързан с определяне на това, което искаме да знаем и разберем, как ще достигнем до необходимата информация и какви методи са най-подходящи за целта. Освен това важен аспект е и колко хора/изследователи работят върху един и същ проблем, тъй като те генерират повече идеи и мнения, и позволява въпросът да бъде разгледан от всички страни“*; *„процесът на изследване включва изучаването на определено явление, за да се намери нова информация за него. Изследването е многоизмерен процес, чрез който се създава нова информация“*.

Отговорите на студентите в Италия се обобщават по отношение на дигитална увереност, самооценка, осведоменост и иновации. За да разбере възприятието за увереност, екипът на проекта събра данни от три допълнителни въпросника: умения, необходими за XXI в.; увереност по отношение на цифровите технологии и дигитална грамотност. По-голямата част от студентите смятат, че необходимостта от умения за XXI в. е предимно за такива, свързани с технологиите. Няма съгласие относно меките умения, но мнозина смятат, че това са социални умения (28). Дигиталната грамотност е оценена от 27 респонденти като способност за това как да се оценява информацията. Съществува съгласие по отношение на владенето на цифрови технологии, изразено от 29 респонденти. Според тях технологичните умения са особено ценни, заедно с уменията за социална комуникация. Дигиталната увереност се възприема като любопитство, комуникация, креативност, иновация, като всички аспекти са оценени от студентите. Областите с по-голямо въздействие са: способността за анализиране на данни и за ефективна комуникация.

Италианските студенти, отговарящи на въпросника за рамката на ACRL (Association of College and Research Libraries), са съгласни за важността на информационните умения, като са налице две изключения. Първото е за демократичния аспект на цифровите умения, а второто е свързано със способността за повторно използване на информация за създаване на ново съдържание. Около 46% от респондентите не включват подхода за демократично участие в дигиталната грамотност. Не всички потвърждават, че са способни да използват повторно информация. Повечето от респондентите (93%) са уверени, че знаят как да

намират и управляват информация и данни, както и че притежават способността да комуникират онлайн и да създават ново съдържание. Тези умения са широко разпространени, заедно с тези, засягащи сигурността, но им липсват умения за програмиране и прилагане на авторски права.

Иновациите в сферата на хуманитарните и точните науки, повлияни от технологиите, се разбират добре в Италия, но цифровата трансформация на науката е непозната. Всички са съгласни с определението за цифрови хуманитарни науки (Digital Humanities). Интересен аспект е, че 96% от респондентите при интерпретиране на цифровите хуманитарни науки имат предвид търсенето на информация, а не методите за академично изследване. Само 34% от студентите в Италия отговориха на въпросите за възникващите технологии (изкуствен интелект, виртуална и смесена реалност и др.), но всички отговори бяха съдържателни. При анализа на дадените отговори беше констатирано, че студентите и учениците демонстрират задълбочен интерес към STEM образованието.

По отношение на взаимовръзката между понятията информационна и дигитална грамотност, образованието и библиотеките експертите от Италия споделят, че обучаемите трябва да имат умения за идентифициране, използване и оценка на информационните ресурси, като допълнение на необходимостта да комуникират и да създават нови ресурси, използвайки подходящи технологии. Също така те трябва да имат създадени навици за самостоятелна работа и критично мислене. Това мнение е споделено и от финландските специалисти, според които от студентите се очаква да могат да търсят, анализират и интерпретират информация, както и да общуват с помощта на различни цифрови инструменти. Те трябва да могат да използват тези инструменти, за да създават нови знания в собствените си изследвания (бакалавърски и магистърски тези), като познават принципите на етичното ползване на информация. Мултиграмотността и медийната грамотност са важни термини в учебните програми на финландското основно образование и от университетските преподаватели се очаква да ги познават. Като проблем експертите открояват факта, че не всички обучители имат необходимите умения да интегрират концепциите за мулти- и медийна грамотност в преподаването.

Специалистите от България виждат взаимовръзката между понятията „информационна“ и „дигитална грамотност“, образованието и библиотеките най-често по следния начин: „*в библиотеката образованието и двата вида грамотност си дават среща*“. Според тях информационната грамотност е необходимо да продължи да бъде част от учебните програми и провежданото обучение, защото „*тя е основата на дигиталната грамотност – уменията да се овладяват идеи, да се дискутират проблеми, да се твори*“. Те подчертават също, че в учебните програми на училищно и университетско ниво дори е необходимо да бъде заложено много по-сериозно и обстойно обучението по информационна и дигитална грамотност, което ще помогне с „*лекота и увереност хората да намират път за реализация и усъвършенстване*“. Според респондентите библиотеките към образователните

институции (висшите училища, а все по-често и училищните библиотеки) провеждат целенасочени обучения на учащите по информационна и дигитална грамотност, но за съжаление, в България те не са особено популярни вероятно поради недостатъчното разбиране на тяхното значение.

Дигиталната увереност (Digital fluency) е сравнително нов термин. За разлика от дигиталната грамотност, която е разбиране как да се използват технологиите и различните инструменти, дигиталната увереност е способността да се създава нещо ново с тях (нова информация, нов продукт). На въпроса как виждат ролята на библиотеките/училищата и университетите за формирането на дигитална увереност у потребителите, експертите от Италия смятат, че създаването на оригинално съдържание не е ограничено единствено до познаването на технологиите. Според тях е необходимо да се подчертаят целта и предметът на изследването, а не само да се владее подходяща технология за създаване на съдържание.

Българските експерти смятат, че обучението и в училищата, и в университетите все още не насърчава и не е достатъчно обширно по отношение на придобиването на увереност за използването на технологиите и различните инструменти за създаване на нов продукт. Библиотеките и университетите е необходимо да създават среда за развитие на дигиталната грамотност и дигиталната увереност, като предлагат това да става чрез осъществяване на проучвания за необходимостта от обучение за развитие на дигитална грамотност и дигитална увереност. Експертите препоръчват и създаването на персонализирани учебни планове и програми според равнището на развитие на дигиталната грамотност на студентите.

Концепцията за дигитална увереност не се прилага във финландската образователна система. Като основа за учебните планове се взема терминът мултиграмотност.

Експертите от трите държави са запитани за значимостта на технологиите в сферата на образованието и научните изследвания. Всички са обединени около мнението за ключовата роля на технологиите не само в образованието, но и във всички останали сфери на обществения живот, което категорично бе доказано по време на Ковид пандемията. Италианските респонденти допълват, че технологиите променят начина на преподаване, стимулират любопитството, участието и активното учене, но е важно също и учителите (учители, преподаватели, библиотекари и др. специалисти) да познават подходящите инструменти.

Във Финландия цифровите технологии са част от ежедневието: работа, преподаване, обучение и изследвания. Според мнението на финландските експерти учителите, студентите и библиотекарите трябва да познават и да могат да използват наличните инструменти. Освен това подчертават, че цифровите технологии насърчават достъпа за хората с увреждания. Като предизвикателство те виждат не само изучаването на новите технологии, но и развиване на критичност към тях.

Аргументираните мнения на българските експерти подкрепят споделеното от финландските и италианските специалисти, но също така засягат и няколко други аспекта: в образованието технологиите дават възможност за представяне на материала на учащите

по интересен, завладяващ и запомнящ се начин. Според тях реализирането на идеята за икономика, базирана на знание (и в частност на обучението, продължаващо през целия живот), е немислимо без технологиите в сферите на образованието и научните изследвания, допълвайки, че иновациите в науката не биха могли да се осъществят без използването на съвременните информационни и комуникационни технологии.

Новите технологии са движещият фактор за развитие на иновации във всички сфери на ежедневието и професионален живот. Те изискват непрекъснатото усвояване на нови умения, които да бъдат прилагани на теоретично и на практическо ниво. Активното ни участие в процесите на учене през целия живот е единствената гаранция да продължим да бъдем приспособими и конкурентоспособни в условията на постоянни промени.

КОНЦЕПТУАЛНА РАМКА

Въз основа на констатациите от проведеното изследване сред преподавателите екипът на проекта създаде концептуална рамка (Таблица 2), върху която да се съсредоточи анализът и очакваните резултати от първия етап на TLIT4U. Концептуалният модел се основава на адаптиран STEM модел за базирано на игри обучение по трансграмотност за студенти и възрастни обучаеми, както и на проект за учебна програма.

Таблица 2. Концептуална рамка, базирана на възприятията на преподавателите

КОМПЕТЕНЦИИ	Италия	Финландия	България
ДОСТЪП (Информационна грамотност и умения за работа с данни)	Студентите идват в университета с опит в знанията и уменията, получен от предишно обучение и от семейната среда. От студентите се очаква да могат да идентифицират, използват и оценяват ресурси. Освен това те трябва да комуникират и да създават нов ресурс, използвайки подходящи технологии.	Студентите разбират дигиталната грамотност като способност и умения да търсят, да оценяват критично, да интерпретират и анализират информация, да използват различни дигитални инструменти и да работят в цифрова среда.	
ИНОВАЦИИ (Комуникиране, взаимодействие, създаване)	Студентите трябва да бъдат автономни и да имат критично мислене, за да се предотврати достъпът до ненадеждна информация.	Студентите трябва да могат да използват различни дигитални инструменти и да създават нови знания в собствените си	

	<p>Дигиталната грамотност трябва да бъде включена в учебната програма и във всички учебни предмети.</p> <p>Преподавателите и библиотекарите, провеждащи обучение, трябва да изучат съществуващите технологии и да знаят защо технологиите могат да се използват в преподаването и ученето.</p>	<p>изследвания (бакалавърски и магистърски тези), познавайки принципите на етичното използване на информацията.</p>	
<p>ТЕХНОЛОГИИ (Управление на технологичната сигурност)</p>	<p>Технологиите променят начина на преподаване, стимулират любопитството, участието и активното преподаване.</p> <p>Преподавателите трябва да знаят как да използват наличните инструменти.</p> <p>Създаването на нещо оригинално с помощта на технологии не се ограничава до познаването на технологията.</p> <p>Необходимо е да се докажат целта и задачите на изследването, а не само да се знае как да се използва подходящата технология за създаване на съдържание: това се отнася както за студенти по инженерни науки, така и за студенти от хуманитарни специалности.</p>	<p>Цифровите технологии са част от ежедневието във Финландия и са свързани с работата, преподаването, ученето и изследванията.</p> <p>Преподавателите, студентите и библиотекарите трябва да знаят и да могат да използват наличните инструменти.</p> <p>Като предизвикателството виждат не само изучаването на нови технологии, но и развиването на критично отношение към тях.</p>	<p>Аргументираните становища на българските експерти подкрепят споделеното от финландските и италианските специалисти, но засягат и още няколко аспекта: в образованието технологиите дават възможност материалът да се поднесе на обучаемите по интересен, увлекателен и запомнящ се начин. Според тях реализацията на идеята за икономика, основана на знанието (и в частност ученето през целия живот), е немислима без технологии в сферата на образованието и научните изследвания. Споделя се и мнението, че иновациите в науката не биха могли да се осъществят без използването на съвременни информационни и комуникационни технологии.</p>

<p>КОГНИТИВЕН АСПЕКТ (Разрешаване на проблеми, критично мислене, активно гражданско съзнание)</p>	<p>Всеки трябва да може да разпознава фалшивите новини, да има критични и аналитични умения.</p> <p>Професионалистите трябва да усвоят уменията да учат с помощта на цифрови медии.</p>		
<p>ОБУЧЕНИЕ (Обучение, преподаване, изразяване на становища)</p>	<p>Преподаването трябва да се промени: то се основава на активно учене и трябва да стимулира усвояването на учебен материал от други студенти.</p> <p>Кибер сигурността е подценена.</p>	<p>Не всички обучители имат необходимите умения за интегриране на концепциите за мулти- и медийна грамотност в преподаването.</p> <p>Цифровите технологии насърчават достъпността за хората с увреждания.</p>	
<p>СВЪРЗВАНЕ</p>	<p>Любопитството е елемент с висок приоритет: важно е да се стимулира любопитството на студентите.</p> <p>Проблем: липсват критични и аналитични умения.</p>		

Представената концептуална рамка се фокусира върху това как изследваният проблем (съществуващата пропаст между студентите и преподавателите по трансграмотност и STEM) да бъде насочен в посоката, предприета от TLIT4U. Концептуалната рамка описва връзката между специфични променливи, идентифицирани в изследването, и очертава процеса на цялото изследване. Следователно в концептуалната рамка ние включваме хипотези и правим заключения, базирани на нашата собствена теория, вместо да използваме работата на други изследователи.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Вземайки предвид резултатите от изследването сред студентите в България, Италия и Финландия, идентифицираните пропуски в знанията и очакванията на преподавателите и обучаващите библиотекари, изразени в интервютата, проведени в първия етап на проект TLIT4U, ние очертахме концептуална рамка за активно обучение, базирано на подхода STE(A)M, и го илюстрирахме с конкретна практическа задача.

TLIT4U има за цел да внесе иновации в преподаването на трансграмотност във висшето образование чрез прилагане на подход, базиран на игри и адаптиране на STEM модела за повишаване на компетенциите на обучаемите и обучаващите. Университетските преподаватели нямат последователно разбиране за STEM образованието. Следователно те се нуждаят от концептуална рамка, обхващаща този тип образование. Процесът на интегриране на подходите на STEM в академичните предмети може да бъде толкова сложен, колкото и глобалните предизвикателства, изискващи ново поколение от STEM експерти. В своите изследвания специалистите от областта на образованието показват как преподавателите работят за осигуряване на връзките между отделните STEM дисциплини.

Ако искаме настоящите и бъдещите студенти да постигнат дигитална увереност, е необходима промяна в начина на преподаване и усвояване на знания и умения при формирането на ценности и нагласи. За целта е необходимо да се премине от запаметяване и възпроизвеждане на информация към интерактивни педагогически методи, ангажиране на участниците в образователния процес, персонализиране на учебното съдържание и ориентация към резултати. Все по-отчетлива става необходимостта преподавателите и обучаващите библиотекари в съвременните университети да бъдат креативни, иновативни и вдъхновяващи.

REFERENCES

- Bruce, C., H. Hughes, M. M. Somerville.** (2012). Supporting informed learners in the twenty-first century. *Library Trends* 60 (3), pp. 522–545.
- Exploring STEM competences for the 21st century.** (2019). UNESCO International Bureau of Education [viewed 5 April 2022]. Available from: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000368485>.
- King, G.** (2013). Perspectives on measuring participation: going forward. *Child Care Health Dev.* 39, pp. 466–469. <https://doi.org/10.1111/cch.12083>.
- Livingstone, S.** (2012). Critical reflections on the benefits of ICT in education. *Oxford Review of Education* 38 (1), pp. 9–24. <https://doi.org/10.1080/03054985.2011.577938>.
- MacFarlane, B.** (2016). Infrastructure of comprehensive STEM programming for advanced learners. In: *STEM Education for High-Ability Learners Designing and Implementing Programming*. Prufrock Press, Waco, TX, pp. 139–160.
- Media and information literacy: policy and strategy guidelines** (2013). UNESCO. [viewed 10 April 2023]. Available from: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000225606>.
- Moore, G. et al.** (2014). Process evaluation in complex public health intervention studies: the need for guidance. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 68 (2), pp. 101–102.
- Sukovic, S.** (2017). Study of transliteracy approach. In: *Transliteracy in Complex Information Environments*, pp. 13–27. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-100875-1.00002-9>.
- Thomas, S. et al.** (2007). Transliteracy: Crossing divides. *First Monday* 12 (12). <https://doi.org/10.5210/fm.v12i12.2060>.

TLIT4U PROJECT – STUDY OF THE ATTITUDES TOWARDS TRANSLITERACY TRAINING AMONG STUDENTS AND UNIVERSITY TEACHERS FROM BULGARIA, ITALY AND FINLAND

***Abstract:** The TLIT4U project – Improving Transliteracy Skills through Serious Games, is implemented by ULSIT in partnership with the University of Parma (Italy), the University of Lapland (Finland) and the Foundation at the Polytechnic University of Milan (Italy). It focuses on cultivating and building a wide range of literacies (transliteracy) and identifies STE(A)M education and serious games as approaches to engage students through active participation, as well as to expand collaboration between educators and librarians. Transliteracy involves skills, thinking and actions based on digital fluency in a technological context. This concept steps on the knowledge and skills to be achieved for in-depth inquiry learning and creativity, as well as to avoid fake content. The aim of the first phase of the TLIT4U project is to clarify the STE(A)M framework for teaching transliteracy in humanities and science disciplines and to develop a game-based learning model. The partners organized seminars for Bulgarian, Italian and Finnish students from humanities and technical specialties. The workshops were based on an active participation approach and gathered the students' perceptions and suggestions about transliteracy education on three main points: 21st century skills, digital fluency, digital literacy. Interviews and focus groups were also conducted with educators from the three countries. The primary analysis of results from the initial phase of the project will be used to implement large-scale pedagogical models and frameworks for teaching transliteracy (media, information, visual, information literacy, etc.) with the STE(A)M approach to learning. This article presents key findings and open questions emerging from the TLIT4U comparative research.*

***Keywords:** TLIT4U project, transliteracy, sociological survey, STEAM approach, serious games*

Assoc. Prof. Marina Encheva, PhD

University of Library Studies and Information Technologies

E-mail: m.encheva@unibit.bg

Chief Assist. Prof. Plamena Zlatkova, PhD

University of Library Studies and Information Technologies

E-mail: p.zlatkova@unibit.bg

Marchela Borisova, PhD

University of Library Studies and Information Technologies

E-mail: m.borisova@unibit.bg

ОБЩЕСТВЕНИ КОМУНИКАЦИИ И ИНФОРМАЦИОННИ НАУКИ
PUBLIC COMMUNICATIONS AND INFORMATION SCIENCES

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕТО НА ПУБЛИЧНАТА ВЛАСТ И ГРАЖДАНСКОТО
ОБЩЕСТВО ПРИ ЗАЩИТАТА НА КУЛТУРНО-ИСТОРИЧЕСКОТО
НАСЛЕДСТВО В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Стоян Денчев, Петър Василев

Университет по библиотекознание и информационни технологии

Резюме: Статията обхваща актуалните проблеми на взаимодействието между публичната власт и структурите на гражданското общество във връзка със защитата на културно-историческото наследство. Анализира се необходимостта от прилагането на методики, водещи до взаимодействие между публичната власт, гражданските организации, неправителствени структури, меценати, научни центрове и международни организации. Разгледани са рисковете от недостатъчното взаимодействие и опасността от загуба на информация, свързана с културно-историческото наследство, както и причините, водещи до недостатъчното развитие на процесите на колаборация. Обсъждат се необходимите инициативи за продължаване на политиката за насърчаване на културното многообразие и межкултурния диалог, условията за развитието на културния и творчески сектор като важни фактори за стимулиране на икономиката, методите за насърчаване на използването на културата и наследството, търсенето на нови форми на сътрудничество с бизнеса и банковия сектор и осигуряване на мотивация за участието им в популяризирането на културата в международен мащаб.

Ключови думи: гражданско общество, взаимодействие, стратегия, България, културно-историческо наследство, публична власт

ВЪВЕДЕНИЕ

Един от актуалните проблеми при защитата на културно-историческото наследство като един от аспектите на националната сигурност е именно взаимодействието между компетентните органи на публичната власт и структурите на гражданското общество при реализиране защитата на културно-историческото наследство на Република България. С

оглед утвърдената структура в Република България държавната културна политика се осъществява на две нива – национално и местно. В национален план отговорността по формирането и прилагането на културната политика се разпределя между законодателния орган в лицето на Народното събрание и изпълнителния орган – Министерския съвет. На местно ниво културната политика се реализира от органите на местното самоуправление – общините. Върховен изпълнителен орган в областта на културата с право на законодателна инициатива е Министерството на културата, като то е овластено да формулира и реализира основните принципи на държавната културна политика. Като преки и активни участници и в процеса по формиране на културна политика се очертават още и самите творци, както и неправителствените организации, работещи и в сферата на културата – фондации, юридически лица с идеална цел, асоциации, физически лица, както и експерти и специалисти в отделни области на културата и изкуството (Закон за меценатството, 2005; Закон за закрила, 1999; Закон за културното, 2009).

Министерството на културата като част от общото управление на страната осъществява активно взаимодействие при провеждането на културната политика на национално ниво с всички държавни и общински органи на управление. От своя страна както Министерството, така и отделните държавни и общински органи осъществяват взаимодействие с неправителствени организации от експерти, както и със самостоятелни такива – архитекти, историци, археолози, изкуствоведи, географи, антрополози, инженери и урбанисти.

Активно сътрудничество се изгражда и с редица чуждестранни културни институти, разкрити и работещи на територията на страната, между които са: Британски съвет, Френски културен институт, Гьоте-институт, Институт Сервантес (Закон за културното, 2009; Сачев, 2005; Сачев, 2004).

МЕТОДОЛОГИЯ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Методологията на изследването включва прилагането на общите научни методи за теоретичен анализ, синтез и формулиране на изводи и препоръки въз основа на актуалната информация по разглеждания проблем. Извършен е анализ на нормативната база, изучаване на документи, изследване на случаи от практиката, изложени са лични наблюдения.

В тази връзка важно място заемат правно регламентирани финансиращи функции на Министерството на културата като основен разпределител на средства от държавния бюджет, както и други инструменти за разпределение на средства – Национален фонд „Култура“ към Министерство на културата и общинските фондове „Култура“ на местно ниво.

Законът посочва само основните принципи на националната политика за култура, без обаче същите да бъдат проведени докрай и да получат конкретно съдържание и форма и механизъм за тяхната реализация. Слабо е проявен до момента принципът за децентрализация и финансиране на културните дейности.

Не е достатъчно разработен механизъм за финансиране на културата от частни физически и юридически лица, липсва правна уредба на алтернативните форми на финансиране (дарителство, спонсорство и др.). Поощряването и стимулирането на дарителството, меценатството и спонсорството в областта на културата е залегнало като принцип в Закона за меценатството (ДВ, бр. 103 от –23.12.2005 г., в сила от 23.12.2005 г.), като законът урежда обществените отношения, свързани с безвъзмездно предоставяне на помощ от физически и юридически лица (меценати), но на практика не създава реален механизъм за стимулиране на физическите и юридическите лица да подпомагат развитието на културата. Преобладаващата част от правните норми са относно регистрационния режим на меценатите и на организациите, подпомагащи културата, изискванията за осъществяване на контрол върху тяхната дейност или с други думи, имат най-вече характеристиките на устройствен закон (Закон за меценатството, 2005; Закон за закрила, 1999).

В тази връзка трябва да отбележим, че Министерството на културата поставя задачи и извършва действия по реализиране на достъпността на културните продукти до по-голям брой лица и организации, отчитайки важноста на този елемент за постигане и на икономически, и на социални цели. Като особено важен е разглеждан въпросът, свързан с дигитализацията и новите възможности за културата, които възникват като следствие. Чрез бързия и икономически изгоден цифров път за разпространението на културно съдържание авторите или доставчиците достигат до нова и все по-широка публика. Ето защо и усилията на всички органи и организации следва да бъдат съсредоточени към подкрепата за функциониране на различните платформи за разпространение на цифрово съдържание. Това изисква иновативни бизнес модели, които ще съдействат за постигане на справедлив баланс между приходите на носителите на права и достъпа на широката общественост до културно съдържание. Това ще позволи културата да запази водещите си позиции в политическия дневен ред на България и в периода, залегнал в Стратегията 2019–2029 г. за развитие на българската култура. Необходимо е всички партньори – властите на различните нива на управление, бизнесът и гражданското общество, да обединят усилията си около следните ясно определени цели:

- продължаване на политиката за насърчаване на културното многообразие и на междукултурния диалог и превръщането им в мощен фактор за социално сближаване;
- създаване на необходимите условия за по-нататъшно развитие на културния и творческия сектор като важни фактори за развитие на икономиката, създаването на работни места и насърчаване на използването на културата и наследството като фактори за нови иновационни решения в други политически сфери; търсене на нови форми на сътрудничество с бизнеса и банковия сектор и осигуряване на мотивация за тяхното участие в подкрепата и популяризирането на културата в международен мащаб. Като първа крачка към това сътрудничество можем да се възползваме от въвеждането на Гаранционния механизъм по Програма „Творческа Европа“;
- по-сериозен конструктивен диалог с гражданското общество посредством различни платформи за дискусии и обмен.

В тази връзка Министерството финансира Програма „Сценични изкуства“, като действащата система за финансиране е ориентирана към постигане на конкретни и измерими резултати от дейността на сценичните институти, към повишаване на прозрачността и ефективността при финансирането и прилагането на ясни и предсказуеми критерии за това. Системата подпомага и процеса на пазарното им ориентиране. В резултат се постига по-голямо многообразие на предлаганите продукти, увеличаване на броя на зрителите, усъвършенстване на мениджмънта и осигуряване на все по-широк достъп на аудиторията до художествения продукт.

В тази посока Министерството и държавните органи си съдействат с други институции, допринасящи за изпълнение на политиката, а именно:

- директори на театрални, музикални и танцови културни институти;
- общински, неправителствени, творчески организации, частни културни организации;
- министерства със сродни дейности, академии, университети и други висши учебни заведения в областта на изкуствата.

Трябва да отбележим, че и до настоящия момент принципът за децентрализация и финансиране на културните дейности е недостатъчно застъпен, като не е разработен в достатъчна степен механизъм за финансиране на културата от частни физически и юридически лица, както и липсва правна уредба на алтернативните форми на финансиране, като дарения, спонсорство и др. (Стратегия, 2019; Сачев, 2004).

От друга страна, особено сега, в условията на обща криза, е очевидно, че недостатъчното финансиране води до реална опасност страната да се лиши от богатствата на своето културно-историческо наследство, а също така до опасност от задръжни процеси в развитието на съвременната култура и изкуства. Именно поради това сектор „Култура“ следва да бъде финансиран и от източници на средства, които са алтернатива на бюджетното финансиране. Независимо от това децентрализиране и осъществяването на колаборация между публичната власт и структурите на гражданското общество в областта на защитата на културно-историческото наследство, стратегиите, програмите и политиките в областта на културата, като цяло държавното финансиране е основно и следва неговият обем да бъде увеличаван, като целта е да бъде постигната висока степен както при защитата на културно-историческото наследство, така и висока ефективност и финансов резултат при предлагането на културен продукт, както и при дейностите във връзка с извършването на културен обмен.

С други думи, финансирането на дейностите, свързани с културно-историческия обмен, предлагане на културен продукт и защитата на културно-историческото наследство, следва да се разглежда в посока на техния инвестиционен потенциал, свързан развитието на туризма, местното предприемачество и подобряване общото качество на живот. Очевидно

е, че финансирането от държавния и общинските бюджети на културата и културно-историческия обмен е недостатъчно, поради което е налице нуждата от намиране на допълнителни източници на финансов ресурс чрез децентрализация на дейността.

Такава възможност е създаването на фондове към съответните общини за осигуряване на средства за културния сектор в по-голям размер, като внимание заслужават практики и политики, които са доказали своята ефективност. Една възможност за изграждане на нов модел за културна политика са именно публично-частните партньорства в сферата на културния обмен и промотирането на културни ценности. В най-голяма степен за децентрализацията от централно към местно ниво допринася връзката на публичния сектор с туризма.

Очевиден факт е, че увеличаването на инвестициите и инвестирането в културните дейности на местно ниво, особено в културното наследство, в неговото промотиране и представяне са фактор за стимулиране на местното предприемачество, респективно на местните бизнес програми, свързани с финансирането и стимулирането на дейности, включително и в областта на културата и културния обмен. В Закона за културното наследство от 2009 г. и с измененията от 2017 г. е направена правилната стъпка относно стимулиране на една изначална децентрализация чрез законово предвидената опция за публично-частно партньорство, която да бъде реализирана чрез отдаването на недвижимо културно наследство от национално и регионално значение на концесия.

В съответните разпоредби на Закона за културното наследство са закрепени правомощията на министъра на културата и съответните органи на управление – централни и местни, във връзка с концесионното предоставяне на недвижимо културно наследство, като например Инспекторатът за опазване на културното наследство, кметовете, директорите на регионалните музеи, регионалните инспекторати за опазване на културното наследство. От друга страна, изрично и императивно са закрепени както правата, така и задълженията на собствениците, ползвателите и концесионерите на обекти на недвижимото културно наследство.

Икономическото въздействие тук е налице и се изразява в генерирането на приходи и увеличаването на заетостта, както и на създаването на възможности за бъдещо развитие. Трябва да отбележим, че изграждането на модел на културна политика, основан и на публично-частното партньорство, обуславя нуждата от диверсифициране на финансирането, децентрализация на управлението на културни дейности, както и превръща културата във фактор за устойчиво развитие както на съответното регионално ниво, така и на национално и общностно ниво.

Като основни принципи за настоящо и бъдещо развитие в Стратегията 2019–2029 г. за развитие на българската култура са изведени децентрализацията на управлението и финансирането на културата; свободата на действие и формиране на пазарно ориентирано поведение на културните институции и творците, промени в културното законодателство, предназначени да посрещнат новите социално-икономически предизвикателства;

изграждането на подходяща среда, улесняваща културното развитие в контекста и на членството на България в ЕС, гарантирана равнопоставеност на държавните, общинските и частните културни институти и институции и активно присъствие и участие на всички нива на неправителствения сектор, както и управление на културата, основано на участието на всички заинтересовани страни с ясни функции и отговорности (Андреева, 2008; Стратегия, 2019; Закон за културното, 2009).

ИЗВОДИ/ДИСКУСИЯ

Въз основа на проведеното изследване се открояват няколко важни резултата, които представляват основни изводи от извършения анализ. На първо място, не бива да се negliжира отговорността към нематериалното културно наследство, чието съществуване и значение за културната идентичност са сериозно застрашени във връзка с нарушаването на неговото предаване във времето. Нарушени са традиционните модели на предаването между поколенията, залегнали в бита на хората, поради настъпилото изменение на общественото информационно пространство, новите технологии и изменението на самите общностни структури, което ги подлага на особен риск и уязвимост от изчезване. Поради това в редица страни по света предаването на практики, познания и умения вече се извършва със съдействието на държавните институции, а не единствено в общностните структури и семейната среда. Това става чрез формалното и неформалното образование на членовете на обществото. Както беше споменато и по-горе, тенденциите в тази насока предполагат най-широко и активно сътрудничество между правителствените структури, държавните институции, съответните специализирани институти, неформалните структури на гражданското общество и неправителствените организации. България, както и други държави със съдействието на ЮНЕСКО разработват програми и насоки за учители за включване на живото наследство в съществуващите учебни програми, както и за преподаването на традиционни техники наред с най-новите иновации, като се визира и включването на учебните заведения. В България не липсват усилия в тази насока, но въпреки това може да се направи извод за недостатъчна по своите мащаби и интензивност дейност в тази насока, както и недостатъчно наличие или по-скоро липса на методики в областта на защитата на културно-историческото наследство (Рачева, 2019).

Трябва също сериозно да се отбележи, че в областта на превенцията и противодействието на престъпления срещу културното наследство съществуват сериозни негативи, като в България се осъществява и незаконна дейност, свързана с трафик на културни ценности.

За да се противодейства на тези отрицателни тенденции, да се създаде необходимата информираност и отговорност към опазването и закрилата на културно-историческото наследство и да се проведе целенасочена държавна политика в тази насока, необходимо е да се проведат мащабни информационни и образователни кампании, чрез които всеки гражданин да има представа за това какво е културна ценност, какво е нейното значение за запазването на историческата идентичност, значението ѝ за културния международен обмен и защо трябва да бъде съхранявана и защитавана. По този начин ще се формира съзнание за

ценността на всеки обект на културно-историческото наследство и мотивация за неговата защита.

Международни инициативи в сферата на културния обмен подпомагат достъпа на широк кръг хора до контакти и запознаване с обекти на културно-историческото наследство – материално и нематериално, с което допринасят за формирането на културоопазващо съзнание сред обществеността. За съжаление, такива инициативи се осъществяват основно големите градове и столиците, като гражданите в малките населени места невинаги имат възможност за досег с обектите на културното наследство, като се имат предвид по-ниските финансови възможности както на структурите на местната, общинска власт, така и на населението в тях (Рачева, 2019; Димитрова, 2015).

Развитието на трафика на културни ценности в основата си е стимулирано главно от сериозния финансов приход, основно от международен трафик, и свързания с това личен интерес към артефактите, историческото минало и неговото наследство, който интерес често прераства в икономически на базата на придобитата информация и знания, като се преминава и границата на закона. Друга причина е прекъснатата връзка между музеите, академичните институции и публиката на културно-историческото наследство, като следствие от това е наличието на различни механизми за легализиране на незаконния трафик, както и на незаконните дейности – разкопки, теренни проучвания без надлежно разрешение, като престъпните образувания са с добре изградена йерархична структура и са интегрирани в международните престъпни структури на местно и национално равнище, имат висока техническа и съвременна комуникационна обезпеченост (Димитрова, 2015).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Необходим е мониторинг на процесите и програмите, като този тип оценъчен процес, от една страна, има за цел да се проследи как са мобилизирани и използвани обществените ресурси, какъв резултат като цяло е постигнат по отношение на цялостната реализация на политиката/програмата, на получените резултати и осъществените въздействия. Той има за цел да установи как са използвани обществените ресурси, каква е ефикасността на извършените интервенции, в каква степен са постигнати предвидените цели.

Именно затова Стратегията 2019–2029 г. за развитие на българската култура предвижда осъществяването не само на непрекъснат мониторинг, но и изготвянето на двугодишни оценки, в резултат на които да се проследи изпълнението на основните цели и приоритети. Това би спомогнало за изготвянето на конкретни планове за действие по изпълнение на заложените цели, както и за тяхното изпълнение. При необходимост същите могат да бъдат коригирани и допълвани, като целта е да се гарантира постигането на заложените от нейното изпълнение резултати по възможно най-ефективен и ефикасен начин (Стратегия, 2019; Сачев, 2005).

ЛИТЕРАТУРА

Андреева, Диана. (2008). Централизация versus децентрализация в културния сектор в условията на евроинтеграция. *Медии и обществени комуникации*, бр. 1, декември 2008. София: УНСС. Available from: <https://media-journal.info/index.php?offset=60&p=cat&cid=3>.

Димитрова, Елица. (2015). Опазване на културното наследство като част от Националната сигурност. *Българска наука*, бр. 76, с. 113–117.

Закон за закрила и развитие на културата (Обн. ДВ, бр. 50 от 1 юни 1999 г., доп. ДВ, бр. 18 от 4 март 2022 г.).

Закон за културното наследство (обн. ДВ, бр. 19 от 13 март 2009 г., в сила от 10.04.2009 г.).

Закон за меценатството (В сила от 23.12.2005 г. Обн. ДВ, бр. 103 от 23 декември 2005 г., изм. ДВ, бр. 30 от 11 април 2006 г., изм. ДВ, бр. 34 от 25 април 2006 г., изм. ДВ, бр. 63 от 4 август 2006 г., изм. ДВ, бр. 109 от 20 декември 2007 г., изм. ДВ, бр. 42 от 5 юни 2009 г., изм. и доп. ДВ, бр. 20 от 9 март 2012 г., изм. ДВ, бр. 95 от 8 декември 2015 г., изм. ДВ, бр. 74 от 20 септември 2016 г., изм. и доп. ДВ, бр. 85 от 24 октомври 2017 г., изм. и доп. ДВ, бр. 77 от 18 септември 2018 г., изм. ДВ, бр. 52 от 9 юни 2020 г., изм. ДВ, бр. 69 от 4 август 2020 г.).

Рачева, Даниела. (2019). Защитата и опазването на културно-историческото наследство като проблем на съвременната педагогична теория и практика. *Управление и образование*, Т. 15 (3), 2019. Бургас: Университет „Проф. д-р Асен Златаров“, 2019, с. 145–150.

Сачев, Евгений. (2005). *Културното наследство и националната сигурност – социокommunikativни аспекти*. София: Петекстон, 184 с.

Сачев, Евгений. (2004). *Основи на социокommunikativния мениджмънт на културно-историческото наследство*. София: Петекстон, 199 с.

Стратегия за развитие на българската култура 2019–2029. Достъпна на: https://mc.government.bg/files/5495_Strategy_culture_.pdf.

REFERENCES

Andreeva, Diana. (2008). Tsentralizatsia versus detsentralizatsia v kulturnia sektor v usloviyata na evrointegratsia. *Medii i obshtestveni komunikatsii*. Izd. UNSS. 2008, № 1, available from <https://mediavjournal.infp/index.php?offset=60&p=cat&cid=3>.

Dimitrova, Elitsa. (2015). Opazvane na kulturnoto nasledstvo kato chast ot Natsionalnata sigurnost. *Balgarska nauka*, br. 76, s. 113–117.

Racheva, Daniela. (2019). Zashtitata i opazvaneto na kulturno-istoricheskoto nasledstvo kato problem na savremennata pedagogichna teoria i praktika. *Upravlenie i obrazovanie*, T. 15 (3), 2019. Burgas: Universitet „Prof. d-r Asen Zlatarov“, s. 145–150.

Sachev, Evgeniy. (2005). *Kulturnoto nasledstvo i natsionalnata sigurnost – sotsiokommunikativni aspekti*. Sofia: Petekston, 184 s.

Sachev, Evgeniy. (2004). *Osnovi na sotsiokommunikativnia menidzhmant na kulturno-istoricheskoto nasledstvo*. Sofia: Petekston, 199 s.

Strategia 2019–2029 g., za razvitie na balgarskata kultura. Dostapna na: https://mc.government.bg/files/5495_Strategy_culture_.pdf.

Zakon za kulturnoto nasledstvo (obn. DV, br. 19 ot 13 mart 2009 g., v sila ot 10.04.2009 g.).

Zakon za metsenatstvoto (V sila ot 23.12.2005 g. Obn. DV, br. 103 ot 23 dekemvri 2005 g., izm. DV, br. 30 ot 11 april 2006 g., izm. DV, br. 34 ot 25 april 2006 g., izm. DV, br. 63 ot 4 avgust 2006 g., izm. DV, br. 109 ot 20 dekemvri 2007 g., izm. DV, br. 42 ot 5 yuni 2009 g., izm. i dop. DV, br. 20 ot 9 mart 2012 g., izm. DV, br. 95 ot 8 dekemvri 2015 g., izm. DV, br. 74 ot 20 septemvri 2016 g., izm. i dop. DV, br. 85 ot 24 oktombri 2017 g., izm. i dop. DV, br. 77 ot 18 septemvri 2018 g., izm. DV, br. 52 ot 9 yuni 2020 g., izm. DV, br. 69 ot 4 avgust 2020 g.).

Zakon za zakrila i razvitie na kulturata (DV, br. 50 ot 1 yuni 1999 g., dop. DV, br. 18 ot 4 mart 2022 g.).

**THE INTERACTION OF THE PUBLIC AUTHORITY AND THE CIVIL SOCIETY
IN THE PROTECTION OF THE CULTURAL-HISTORICAL HERITAGE
IN THE REPUBLIC OF BULGARIA**

***Abstract:** The article covers the current problems of the interaction between the public authority and civil society structures in connection with the protection of the cultural and historical heritage. The need for the application of methods leading to interaction between the public authority, civil organizations, non-governmental structures, patrons, scientific centers and international organizations is analyzed. The main topic of this article are risks of insufficient interaction and the danger of loss of information related to the cultural-historical heritage, as well as the reasons leading to the insufficient development of collaboration processes. The necessary initiatives for the continuation of the policy for the promotion of cultural diversity and intercultural dialogue, the conditions for the development of the cultural and creative sector as important factors for stimulating the economy, the methods for promoting the use of culture and heritage as factors for innovative solutions in other political spheres are also examined. The article discusses the search for new forms of cooperation with business and the banking sector, and providing motivation for their participation in the promotion of culture on an international scale, the financing of the cultural sector and the cultural-informational exchange.*

***Keywords:** civil society, interaction, strategy, Bulgaria's cultural and historical heritage, public authority*

Prof. DSc Stoyan Denchev

University of Library Studies and Information Technologies
E-mail: s.denchev@unibit.bg

Peter Vasilev, PhD Candidate

University of Library Studies and Information Technologies
E-mail: peter_vassill@abv.bg

ОБЩЕСТВЕНИ КОМУНИКАЦИИ И ИНФОРМАЦИОННИ НАУКИ PUBLIC COMMUNICATIONS AND INFORMATION SCIENCES

ВЪЗПРИЕМАНЕТО НА УСЛОВИЯТА ВЪВ ВИСШЕТО УЧИЛИЩЕ – МОТИВАТОР В ТРАНСФОРМАЦИЯТА НА ОБРАЗОВАНИЕТО

Гошо Петков

*Институт за научни изследвания и обучение на докторанти,
Университет по библиотекознание и информационни технологии*

Резюме: Във всяко свое действие хората са под влияние на два основни фактора – личностни и ситуационни. Тази статия проучва как се възприемат ситуационните фактори на образователната среда. Важно ли е това? От гледна точка на ефектите, които възприемането на условията, в които обучаеми и обучаващи функционират, т.е. образователната среда, да. Да, доколкото техните възприятия за средата участват в планирането на участието им в образователните дейности и в крайна сметка се отразяват върху ефективността на образователния процес. Разбира се, тук само се загатва за връзката „възприятия – ефективност“. Следва да се проведат по-задълбочени проучвания, а и експерименти, за да се опише оптималният модел на образователна среда, която ще доведе до отлични резултати в образованието, разбира се, при наличието на силно мотивирани обучаеми и обучаващи. Използвани са данни от изследване в образователни среди в Република България и Република Косово. Приложени са психодиагностични инструменти с доказани психометрични характеристики.

Ключови думи: образователна среда, образователен процес, перцепции на средата

ВЪВЕДЕНИЕ

Темата, поставена в заглавието на статията, е актуална, а може да се каже, че тя е била и ще бъде винаги актуална поради факта, че възприятията за околната среда, за участниците в ситуациите, в които попадаме, и за условията, в които функционираме, са едни от ключовите фактори, определящи нашите действия. Нещо повече, видът и знакът на възприятието предпоставят обема на ресурсите и степента на усилията, които влагаме за постигане на оптималните цели в конкретната обстановка. Ето защо изучаването на възприемането от студентите на университетската среда е важно, доколкото въз основа на резултатите ще може да се организира ефективен образователен процес, както и да се създадат подходящите условия за реализиране на учебните планове.

ИЗЛОЖЕНИЕ

Един от подходите за изучаването, посочено по-горе, предполага, че в повечето случаи хората са поставени да действат в условия, които са организирани в определени системи, наречени от Barker „поведенчески обстановки“ (Barker, 1987, 1413–1432). В настоящата статия се използва понятието „социална среда“, за да се означи фактът, че средите са организирани системи, в случая образователни, които се възприемат от включените в тях индивиди (студенти) по специфичен начин. В крайна сметка влиянието навсяка среда е функция от взаимодействието между нейните обективни особености и субективното им възприемане и интерпретиране от действащите в нея индивиди. Това потвърждава твърдението, че изучаването на социалните среди е важно, включително и в средите, наречени образователни. Могат да се изтъкнат най-малко три съображения:

- Първо, така се разкриват специфичните конфигурации от обективни и субективни фактори, които оформят външното обкръжение, академичната среда на студента;
- Второ, анализът на сходни социални среди, в случая университети в две държави, дава възможност да се очертаят общите особености на организацията им, което може да се използва при усъвършенстването им;
- Трето, познаването на средата би облекчило вникването в дълбочина на всичките ѝ елементи с цел проучване, управление и оптимизиране на дейността им.

Статията има амбицията да продължи и да даде своя принос в разговора за трансформацията на образователната система в сегашния етап на развитие на обществото. Една от изходните предпоставки на подобна дискусия е проблемът за средата, в която се реализира обучението и квалификацията на младите хора, които вече участват и в бъдеще все по-активно ще участват в трансформацията на обществените процеси. Разбирането включва идеята, както беше посочено по-горе, че средата е един от важните фактори в реализирането на промените, в дадения случай в образователната система, и е един от „важните участници“ в трансформацията. Дори, без да звучи много крайно, средата може да се каже, че е активен катализатор на промените, доколкото те протичат в нея и до голяма степен се повлияват от нейните характеристики.

Съвсем естествено и като продължение на горните разсъждения е да се разкрие същността на средата, както и възможностите ѝ за повлияване на обучителния процес. Анализите се основават на емпирични изследвания и наблюдения на две учебни среди, в две държави – Република България и Република Косово, чиито извадки ще бъдат описани в ходана изложението.

В литературата няма единно схващане за същността на средата и за това на какви равнища тя трябва да бъде изучавана. При дефинирането на социалната среда в конкретния случай може да послужи фактът, че личността съществува в дадени материални и социални условия. Това разбиране предполага, че средата влияе върху поведението и адаптацията на индивида, включително и върху учебната му адаптация. Ето защо обозначаването им не просто като среди, а като социални среди подчертава наличието не само на взаимодействия на индивида с материалните условия, но така също и наличието на социална организация и

отношения между хората. В контекста на казаното дотук може да се приеме дефиницията, че социалната среда е относително обособена и устойчиво организирана съвкупност от материални условия и създадени на тяхна основа социални взаимоотношения. Социалната среда предоставя определени възможности за действие и удовлетворяване на потребностите и същевременно предявява изисквания към индивидите в нея да инвестират време, средства, усилия или други ресурси (Величков, Радославова, Петков, 2002, 27). В тази дефиниция могат да се посочат няколко съществени пункта:

- Първо, в обществото съществуват различни социални среди с определена организация, цели и начин на функциониране – като семейството, работната среда, училището, университета, приятелския кръг и др.;
- Второ, социалната среда не е просто мястото, където постоянно или периодично се събират хора, а тя има своя организация, свой начин на функциониране и свои цели, към които е насочена;
- Трето, социалната среда изгражда определени отношения към включените в нея индивиди. От една страна, тя им предоставя възможности за съществуване, за поставяне и постигане на личните им цели, за удовлетворяване на потребностите им и затова хората се стремят към нея. От друга страна обаче, социалната среда предявява определени изисквания и престоят и функционирането в нея са свързани с определени натоварвания;
- Четвърто, всяка социална среда влиза в отношения с други среди и с обществото като цяло;
- Пето, социалната среда като организирана система задава определени позиции на включените в нея индивиди, като образователната е довела този момент до много изчистени ясно дефинирани форми.

Функционирането и организацията на социалните среди се осъществяват на основата на определени норми (писани и неписани) за поведение, които са задължителни за всички участници. Усвояването им от индивида гарантира оставането в дадена среда и адаптирането към нея, а тяхното нарушаване се санкционира по един или друг начин. Системата от норми и правила, присъщи на средата, има принудителен характер и налага определени ограничения върху индивидуалното поведение.

Като се има предвид казаното по-горе, социалната среда може да се опише чрез съвкупност от характеристики, които представляват типичните процеси в нея, както и типичните отношения, които тя задава на включените в нея хора. Примерните характеристики са:

- *Нормативна база* – наличие на предписания за функциониране на средата.
- *Стабилност* – наличие на устойчиви цели и изисквания на средата.
- *Структурираност* – наличие на ясно разпределение на позициите и на функционалните отношения.
- *Съгласуваност* – наличие на координация между усилията за реализиране целите на средата.

- *Натоварване* – степен, в която средата изисква от индивида да инвестира лични ресурси.
- *Строгост на реда* – степен, в която средата налага принуда върху индивида да изпълнява нейните норми и правила.
- *Удовлетворителност* – степен, до която средата дава възможност за задоволяване на личните потребности.
- *Продвижване* – възможности за израстване и заемане на друга позиция в средата.
- *Престижност* – степен, в която пребиваването в дадена среда способства за поддържане на положителен социален образ за себе си.
- *Достъпност* – лекота за попадане в дадена социална среда.
- *Обособеност* – наличие на знаци и сигнали за обозначаване принадлежността към средата.
- *Впримченост* – степен, в която напускането на средата води до по-неприятни последици от неудобствата при престоя.
- *Защитеност* – степен, в която средата дава по-голяма сигурност в сравнение с по-широкото социално обкръжение.
- *Изолираност* – степен, в която индивидът се ограничава да взаимодейства с други среди и за свободен преход от една в друга, без да се напуска настоящата среда (Величков, Радославова, Петков, 2002, 32).

Важно в конкретния случай е да се отчита взаимодействието между отделните характеристики, балансът между изисквания и натоварвания, от една страна, и получаваните облаги за индивида – от друга. Трябва също така да се има предвид, че определени характеристики могат да имат различен субективен смисъл в зависимост от цялостната конфигурация на средата. Когато тя е благоприятна от субективна гледна точка, хората ще бъдат склонни да приемат и някои ограничения и натоварвания, докато при неблагоприятна конфигурация положителните характеристики могат да се окажат недостатъчни за компенсиране на натоварването и успешното функциониране.

Важността на субективното възприемане на средата се определя от факта, че хората реагират на стимулите на средата така, както те ги възприемат и интерпретират съобразно собствените си позиции и вътрешни нагласи. Следователно, когато се изследва влиянието на средата, трябва да се имат предвид не само нейните обективни характеристики, а преди всичко човекът с неговите психологични особености и начините на възприемане на нейното функциониране. Всеки човек вижда това, за което е настроен, и постъпва съобразно формираната субективна картина на света. Затова от оценката на средата не може да се предвиди поведението, ако не се отчита субективната гледна точка към нея.

Както вече беше посочено, в изследването, което се представя в статията, се прилага подход, който позволява както описание на отделните среди, така и съпоставяне между тях с цел открояване на общото и специфичното в техния начин на съществуване. Освен това зад специфичните процеси и явления се търси общото и се избягват някои ограничения, налагани от неповторимия облик на всяка от средите.

Организация на емпиричните изследвания

В изследването се изхожда от предпоставката, че когато се изучават влиянията на социалната среда, трябва да се гарантира сравнимост на резултатите и да се осигурят възможности за правене на надеждни и достоверни изводи и обобщения. На първо място, изучаването на една единствена социална среда би поставило много проблеми, които произтичат от нейната специфика и уникалност.

На следващо място, сравняваните среди трябва да бъдат сродни, т.е. да имат едни и същи системни функции. В противен случай не са възможни обобщения, тъй като се сравняват несъпоставими неща.

На трето място, макар и сродни, социалните среди трябва да варират по някои параметри, например съдържание на извършваните дейности или различия в организационната структура. Това изискване произтича от необходимостта да се открият особеностите на всяка среда и да се очертае общото и различното във всички тях.

На четвърто място, изследваните лица от всички социални среди трябва да се намират в една и съща ролева позиция.

В изпълнение на тези изисквания емпиричните изследвания са проведени върху 339 лица – 209 респонденти от два университета в Република Косово и 130 изследвани лица от Република България.

Емпиричните процедури в изследването включват групово тестиране, проучване на документи и беседи с академичните ръководства.

Методът съдържа 72 признака, оценявани в 5-степенна скала тип „Ликърт“ от 1 – „Изобщо невярно“, до 5 – „Напълно вярно“. Изследваните лица оценяват доколко избраните описания са характерни за тяхната среда. Консистентната надеждност на скалите е изчислена върху цялата извадка.

Получените резултати показват, че всички скали имат приемливи коефициенти на вътрешна консистентност. Единствено скалата за оценка на впримченост може да се приеме за ненадеждна (Briggs, 1989).

Дискриминантната валидност на метода е проверена чрез сравнение на дескриптивните статистики на двете образователни среди. Получените данни са представени в таблицата по-долу.

Таблица 1. Дискриминантна валидност на метода за оценка на социалната среда

Характеристика на средата	Гнездо	M	SD	F	p
Нормативна база	България	3.60	0.85	2.06	0.152
	Косово	3.47	0.82		
Строгост на реда	България	3.11	0.52	1.79	0.182
	Косово	3.19	0.59		
Достъпност	България	3.58	0.87	56.37	0.000
	Косово	2.99	0.55		
Престижност на средата	България	3.28	0.67	3.59	0.059
	Косово	3.41	0.65		
Изолираност на средата	България	2.67	0.94	1.71	0.191
	Косово	2.79	0.74		
Натоварвания на средата	България	3.62	0.78	15.87	0.000
	Косово	3.30	0.72		
Удовлетворяване на потребностите	България	2.34	0.83	121.59	0.000
	Косово	3.24	0.70		
Впримчване	България	2.67	0.73	7.67	0.006
	Косово	2.45	0.82		
Защитеност	България	3.03	0.78	0.92	0.338
	Косово	2.95	0.70		
Противоречивост на средата	България	2.81	0.77	1.37	0.243
	Косово	2.90	0.68		
Придвижване	България	3.09	0.58	2.97	0.085
	Косово	2.98	0.65		

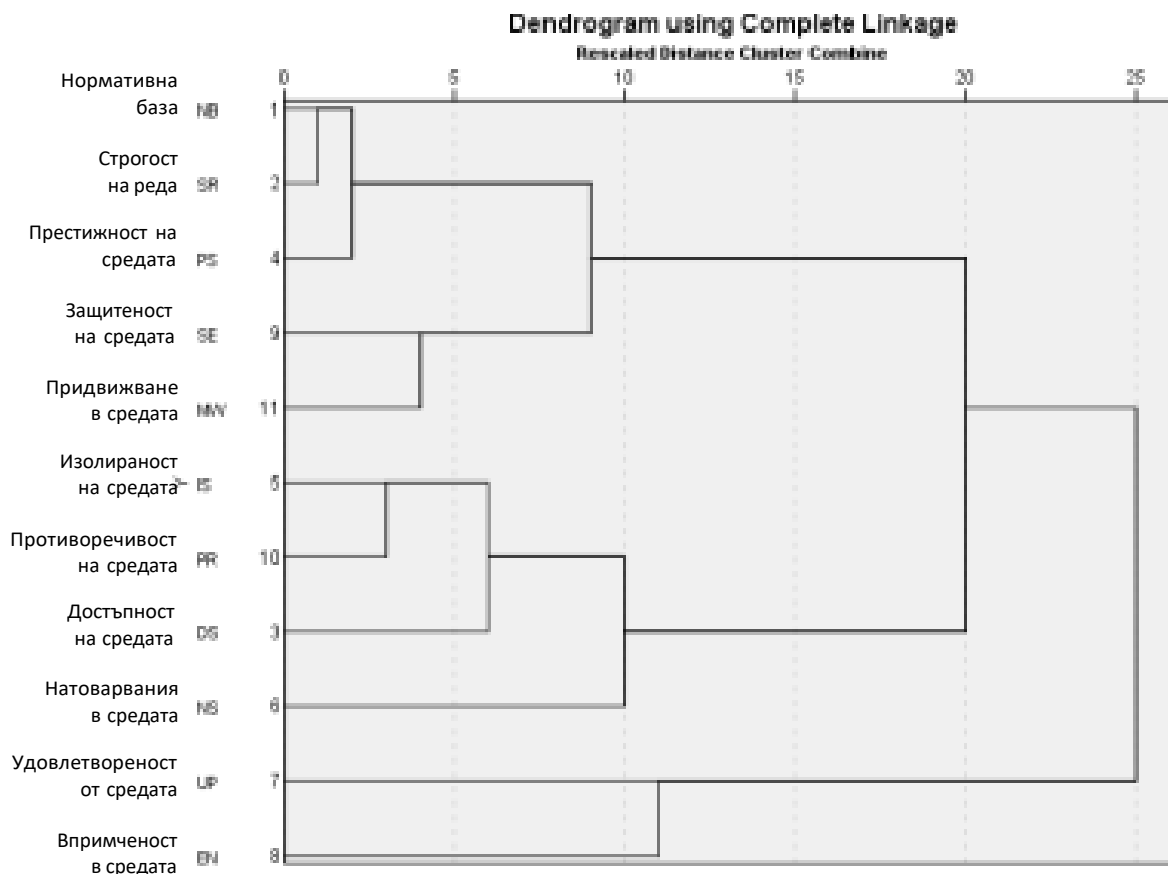
Резултатите показват добра дискриминантна валидност на метода. С изключение на шест от скалите, по останалите скали методът значимо разграничава двата типа учебни среди. Освен това посоките на различията са в съответствие с очакванията – учебната среда в Република България в сравнение с тази в Република Косово е по-достъпна ($F = 56,37$, $p = 0.000$); средата в България е с по-висока степен на натоварване в сравнение с образователната среда в Косово. Макар и незначимо, нормативната база във възприятията на образованието в България получава по-високи балови стойности. Очевидно като млада държава Косово има нужда да доизгражда образователната си система. Установените традиции и по-високите стандарти в България в сравнение с Косово правят постигнатото недостатъчно и занижават

степената на удовлетвореност на потребностите в областта на образованието ($F = 121,59$, $p = 0.000$). Завишеното чувство на впримченост в България в сравнение с Косово ($F = 7,67$, $p = 0.006$) вероятно се дължи на икономическата ситуация и трудностите, пред които са изправени българите за намиране на нова работа. Но както се вижда, баловите стойности не са много високи, което смекчава крайните изводи за наличието на безработица в образователните среди и на двете държави.

При анализа на данните могат да се открият и някои подобия между двете образователни среди, което разкрива близостта им и идентичността в характера на факторите, които им влияят.

Макар да съществуват статистически значими различия по една част от параметрите на социалните среди, могат да бъдат посочени някои общи тенденции. Например възприятията за защитеност в средите са подобни. Равнищата на усещането за противоречивост също са подобни. Тези общи посоки, независимо от значимите различия между средите в двете държави, вероятно отразяват най-общи подобия във функциите на изследваните социални среди и отношенията им с по-широкото социално обкръжение.

Структурата на възприетите характеристики на социалната среда е проверена чрез клъстерен анализ на данните за двете изследвани среди. Степента на подобие между характеристиките е оценена чрез използване на Евклидова дистанция – метода най-далеченсъсед. Получената дендрограма е представена на фигурата по-долу.



Фиг. 1. Клъстерен анализ на отношенията между параметрите на средите

Клъстерният анализ потвърди установените страни във възприемането на организацията на социалната среда. Ядрото на първата са взаимовръзките между престижност на средата и защитеност на включените индивиди. Втората страна изглежда има своя подструктура, тъй като ясно се очертават две групи от параметри. Едната описва условията на функциониране на хората в средата (натоварване, противоречивост на изискванията), а другата – натиска за оставане в средата (впримчване, изолация).

Очертаните общи особености във възприемането на организацията на социалната среда показват, че хората разглеждат факторите на средата през призмата на влиянията, на които са подложени. Открояват се три насоки на субективно възприемане на средата – изисквания и натоварвания, ограничения и предимства от пребиваването в нея. Тази структура на изследваните характеристики на средите отразява основните аспекти на въздействие върху включените индивиди, които те възприемат и на които реагират.

Оценката на средите чрез субективните възприятия на техните параметри позволява формиране само на най-обща и приблизителна представа за техните обективни особености.

Независимо от това, описаният тук подход дава достатъчно информация, за да се оцени какво е характерно за дадена социална среда и тя да се сравни с други подобни на нея. Получената информация за нейното субективно възприемане е важна, защото разкрива субективната картина на външните условия, която лежи в основата на планиране на собственото поведение. Независимо че е неточна и изкривена в някаква степен, нейното значение си остава определящо за разбиране на влиянията на средата върху организацията на индивидуалното поведение в образователните среди, които са предмет на настоящото изследване. В резултат на всичко това могат да се вземат обосновани управленски решения за оптимизиране на средата, респективно на нейното въздействие както върху обучаемите, така и върху преподавателите с цел повишаване на резултатите в учебния процес. В етапа на извършващата се трансформация на образователната система този подход би следвало да намери своето адекватно приложение.

Интересни са установените общи особености във възприемането на организацията на социалната среда. Хората възприемат своето обкръжение и условия на поведение от гледна точка на собствените интереси и възможности за удовлетворение на потребностите си. Очертават се три аспекта на оценка на социалната среда, които се намират в различни съотношения. Неблагоприятна е конфигурацията, при която вътрешните изисквания и натоварвания поставят хората в положение на по-нисък престиж и липсата на защитеност спрямо външното социално обкръжение. Директните въздействия за задържане на хората в средата, без да имат достатъчно функционално оправдание за нейното съществуване, създават допълнителни негативни условия и в крайна сметка влошават възприемането на нейните общи особености. Очевидно е, че социалните среди по ред причини невинаги са конфигурирани по начин, който да облекчава оптималното функциониране на индивидите в нея. Те могат да съдържат страни, които не са непременно необходими за тяхната организация и функциониране. Пример за това са усилията за изолиране на включените в средите индивиди, които се оказват фактор с вредно въздействие върху тяхната оптимална организация. Те създават допълнителни усложнения и натоварвания, които водят до противоречиво възприемане на организацията на социалните среди. Издигането на престижността на средите, чувството за защитеност на хората в тях и евентуално създаването на благоприятни условия за удовлетворяване на потребностите им могат да служат като много по-мощни мотиватори за оставане в дадена среда, отколкото налагането на принуди. Ако хората виждат средата, в която престояват, като консолидирана и полезна, създаваща условия за реализиране на жизнените им планове, не биха били необходими допълнителни изисквания, за да останат в нея.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изводът, който се налага, е, че оптималните среди задават такива условия за поведение, които стимулират хората да полагат усилия за поддържането им и същевременно оставят място за индивидуална свобода и независимост по отношение присъствието в тях. Към такъв оптимум следва да се насочат усилията в хода на трансформацията на образователната среда в Република България. Искане се обаче задълбочено вникване в процесите, разбиране и съпричастност към проблемите на индивидите, функциониращи в образователните среди – преподаватели и обучаеми, за постигане на оптималната им реализация.

ЛИТЕРАТУРА

- Величков, А., М. Радославова, Г. Петков.** (2002). *Оптимално функциониране на личността в социалната среда*. София, с. 27.
- Barker, R. G.** (1987). Prospecting psychology: Oskaloosa revisited. In: Stokolols D., Altman I (Eds.). *Handbook of Environmental Psychology*, John Wiley Sons, 1413–1432.
- Briggs, S. R.** (1989). The optimal level of measurement for personality constructs. In: D. M. Buss, N. Cantor (Eds.). *Personality psychology: Recent trends and emerging directions*. New York: Springer Verlag.

REFERENCES

- Barker, R. G.** (1987). Prospecting psychology: Oskaloosa revisited. In: Stokolols D., Altman I (Eds.). *Handbook of Environmental Psychology*, John Wiley Sons, 1413–1432.
- Briggs, S. R.** (1989). The optimal level of measurement for personality constructs. In: D. M. Buss, N. Cantor (Eds.). *Personality psychology: Recent trends and emerging directions*. New York: Springer Verlag.
- Velichkov, A., M. Radoslavova, G. Petkov.** (2002). *Optimalno funktsionirane na lichnostta v sotsialnata sreda*. Sofia, s. 27.

THE PERCEPTION OF CONDITIONS IN THE HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION – A MOTIVATOR IN THE EDUCATIONAL TRANSFORMATION

Abstract: *In every action, people are influenced by two main factors – personal and situational. This article focuses on the research on how the situational factors of the educational environment are perceived. Is this important? From the point of view of the effects that the perception of the conditions in which trainees / learners and trainers / lecturers function, i.e. the educational environment, the answer to the above question is “yes”. Yes, to the extent that their perceptions of the environment are involved in planning their participation in educational activities and ultimately affect the effectiveness of the educational process. Of course, the relation “perceptions – effectiveness” is only implied at the current article. More in-depth studies and experiments should be conducted in order to describe the optimal model of an educational environment that will lead*

to excellent educational outcomes, of course, in the presence of highly motivated learners and educators. The current study is based on data from research in educational environments in the Republic of Bulgaria and the Republic of Kosovo. Within the research, psychodiagnostic instruments with proven psychometric characteristics are applied.

Keywords: *educational environment, educational process, environment perceptions*

Prof. DSc Gosho Petkov
University of Library Studies and Information Technologies
E-mail: g.petkov@unibit.bg

ОБЩЕСТВЕНИ КОМУНИКАЦИИ И ИНФОРМАЦИОННИ НАУКИ PUBLIC COMMUNICATIONS AND INFORMATION SCIENCES

ИНСТИТУЦИИТЕ НА ПАМЕТТА – СЪВРЕМЕННАТА ОБРАЗОВАТЕЛНА СРЕДА

Елена Савова, Диана Стоянова, Траяна Петрова

Университет по библиотекознание и информационни технологии

Резюме: *Обект на изследване в статията е трансформацията на библиотечните дейности и процеси с акцент върху дейността на университетските библиотеки. Разгледани са някои от съществените проблеми, свързани с тенденциите за непрекъснато усъвършенстване на иновативните технологии и нарастващата им роля в модернизацията на образователната сфера като носител, създател и катализатор на иновации. Представени са промените във визията и същността на университетската библиотека като библиотечно-информационен център. Те включват осигуряване както на свободен достъп до информация, знания и информационни ресурси, представени във физическа и виртуална среда, така и на използване на неговите функции и роля като център на образованието и основна част от съвременната образователна среда.*

Ключови думи: *университетска библиотека, образователна среда, обучение*

ВЪВЕДЕНИЕ

В хилядолетното развитие на човечеството културата е неговата изстрадана същност. За съвременното общество нейно ядро е информацията в различните ѝ форми, степени и технологии на използване. И именно тук идва ролята на библиотеката като общопризнат хранител и разпространител на информацията и знанието.

Академичното знание се формира в обществото на гръцкия полис Атина. Но едва със залеза на този свят, а с него и на цяла класическа Гърция, става възможен възходът на библиотеката и нейните характерни форми на школуване. Тази великолепна институция намира най-благодатна почва в завладения от Александър Македонски свят. Библиотеките отразяват богатството и амбициите на неговите управници – строителите на елинистичната империя, които се чувстват призвани да наложат хегемонията на гръцката ученост („школа“) над целия познат свят. Първият център на научната култура, появила се на Запад, обаче не е Атина, а Александрия. Неслучайно Александрийската библиотека се превръща в образец за другите три имперски цивилизации от Средиземноморието – римската, християнската и ислямската: всичките изградени върху гръцкото наследство. Именно в Александрия конкретните форми на научна дейност като сверка, превод и синтез са установени за първи път. Библиотеката не е просто място за трупане на разни ръкописи; тя се превръща и в място

за тяхното сверяване, където ръкописите се редактират и преписват, а съдържанието им се прекомпозира и към него се добавят коментари и анализи. В тази епоха, непознаваща печатарската технология, дори и най-съвестно преписаните (на ръка) текстове са били неизбежно неточни (Макнийли, 2012).

ИЗЛОЖЕНИЕ

Образователната функция на библиотеките съществува от момента на появяването им, но значимостта на тази функция е различна в дейността на конкретните културно-исторически типове библиотеки. Очевидно е, че дворцовите и манастирските библиотеки са били повече хранилища, отколкото място за самообразование, а университетските и публичните – повече място за самообразование, отколкото книгохранилища. В Античността и древността са съществували като книгохранилища и като обществени центрове, в задачите на които е влизало и разпространението на знания.

През XIII–XIV в. под влиянието на университетската култура в отношението към книгите и библиотеките настъпва промяна. Манастирската книга със своята духовна и интелектуална функция е играла преди всичко роля на съкровище. За разлика от това, университетската книга става инструмент на познанието. В Париж, Болоня, Оксфорд възникват библиотеки към университетите. В епохата на Просвещението с количественото увеличаване на литературата по естествознание, история, изкуство в библиотеката се усилва нейната образователна функция. През XVIII в. тази функция се реализира чрез достъпността на книгата и информацията за обществото (Денчев, Павлова, 2010).

Когато знанието за пръв път прекрочва границите на отделния ум – или на умовете на малката изолирана общност от ерудити, увлечени в своите спорове (като Сократ и неговите последователи) преди около 2300 години, организирането на знанието става също толкова важно, колкото и самото знание. Не е достатъчно да се струпат всички велики книги на човечеството в една стая и да се приеме, че те сами по себе си ще вдъхновяват жаждата ни за знание и ще я утоляват. Още основателите на Александрийската библиотека са знаели, че учебният материал трябва да бъде и категоризиран, иначе няма да бъде схванат неговият смисъл, както и връзките му с другите сфери на знанието. Основоположниците на първите университети също са били наясно, че „учителят“ трябва да представя „учението“ в живи и увлекателни лекции, последвани от дебати, иначе то ще се превърне в суха, безжизнена материя, имаща все по-малко отношение към реалния свят. И както учредителите на първите научни лаборатории са знаели, самата „наука“ трябва да се прилага на дело, за да подобрява условията на човешкото съществуване (Макнийли, 2012).

Днес иновационните процеси, протичащи в университетската библиотека, са още по-пряк резултат от обществените търсения и потребности. Именно поради тази причина университетските библиотеки променят както своята организационно-функционална структура, така и връзките и отношенията си с обкръжаващия ги свят.

Условията, на които трябва да отговаря съвременният университетски библиотечно-информационен център в динамично променящата се академична среда, се определят от функцията му на първичен посредник между обществото и знанието. Базови елементи за реализацията на тази роля са както наличието на технологии и тяхното умело използване, така и умението бързо да се осигури от многообразието на източници необходимата

информация, съобразена с потребителските изисквания, т.е. наличието на богата информационна култура на библиотечно-информационните специалисти.

В днешно време непрекъснато се променят и методите на работа в библиотеката, което увеличава ролята и отговорността ѝ като посредник между информацията и потребителите един бързо променящ се свят. Като хранител на знанието на човечеството, именно тя е феноменът, който се пренася през вековете и намира своето място в изграждането на съвременното и бъдещото гражданско общество.

Съвременната реалност, наложена от динамичните промени в образованието, неминуемо слага своя отпечатък върху дейността на университетската библиотека поради тясната връзка между теоретичната и практическата подготовка на студентите. За практическото решаване на възникналите задачи е необходимо активно взаимодействие на всички участници в учебния процес, пълна интеграция на библиотека, академично тяло, студенти, учебна специалност.

Университетската библиотека е незаменим посредник, свързващ създателите на информация и библиотечните потребители. Но е задължително условие да се осъзнае необходимостта от съществена промяна в нейната дейност и в съдържанието на библиотечната професия. Нужно е да се осъзнае, че важното е не библиотеката да има всичко в своите собствени фондове, а да обезпечи свободен оперативен достъп до необходимата на потребителя информация за подготовка на квалифицирани кадри за съвременните библиотеки.

Измененията, протичащи в обществото и образователната сфера, оказват влияние както върху университетите, така и върху университетските библиотеки в България. Днес на преден план излиза ролята на университетската библиотека като посредник между масивите от информация и знание и библиотечните потребители. Оттук се формира и значението ѝ като обучаващо звено, основен участник в процеса на подготовка на бъдещите специалисти, който трябва да отговаря на информационните потребности на различни потребители (студенти, докторанти, преподаватели, служители, други читатели).

Към традиционните мисии на библиотеката се добавят нови насоки в нейното развитие, отнасящи се до ролята ѝ като информационен и образователен център, чиято основна цел е не само да информира, но и да осигурява равни възможности за достъп до информация и условия за използване на знания и информационни ресурси, разпръснати във времето и пространството.

Основната мисия на всяка университетска библиотека на първо място трябва да е съчетаването на традиционните и модерните технологии и услуги, посредством които тя да се изгради и развива като съвременен библиотечно-информационен център.

Нейните водещи цели и задачи са пряко насочени към удовлетворяването на информационните потребности на студентите, докторантите, преподавателите и на останалия академичен състав.

В динамиката на съвременността университетските библиотеки трябва да усвоят процеса на изследване и преразглеждане на тяхната мисия, на поставянето на ясни цели, реални и достижими. Всяка една библиотека е уникална и чрез продължително и ефективно оценяване на нуждите на своите потребители тя определя собствените си критерии за качество, с чието прилагане достига до успешно изпълнение на своята мисия.

Процесът на определяне на мисията и целите на библиотеката трябва да бъде съобразен и да съответства на мисията и целите на висшето училище. Комуникационната връзка библиотека – университет трябва да бъде адекватна и непрекъсваема, отразяваща промените в мисията на висшето училище и в неговата програма (Янкова, 2004).

Библиотеката е мястото, където всеки може да открие информацията, която търси. Тя е социален, образователен и културен институт. Потребителите, които влизат в библиотека, освен че откриват търсеното от тях знание, намират и социален кръг от съмишленици, с които да общуват. Библиотеките не са само пространство с книги, те организират и културни програми: изложби, срещи с различни творци като писатели, художници и т.н., творчески работилници и други културни мероприятия.

Библиотеките дават свобода на своите потребители – свободата да четат, да измислят идеи и да общуват. Те дават образование, развлечение, създават безопасни места и предоставят достъп до информация. Не само това обаче – именно съвременната университетска библиотека е мястото, където знанието се използва и развива по най-добрия начин. (Велкова, Босакова, 2015).

Според Робърт Макнълти ролята на библиотеката трябва да се разширява, а не да се ограничава, тъй като тя може да бъде „едно от най-хубавите места в града: център на четене, интернет и филми, място за лекции, концерти и изложби... Библиотеката може да бъде и кафене, и ресторант, център за туристическа информация, безопасно място за децата и място за срещи на различни граждански групи“ (McNulty, 1996).

Във всички програми за опазване и достъп до културното наследство на библиотеките е отредена роля на образователни, културни и социални институции, осигуряващи свободен и безплатен достъп до информация. Всички тези промени изискват непрекъснато поддържане на определени софтуерни ресурси и обезпечена технически база, както и непрекъснато развиващо обучение на служителите. Библиотеките все още са важен компонент на образованието, науката и културата, изискванията към тях стават все по-големи, но паралелно с това се повишава социалната им значимост като обществени институции, започват да се изявяват като организатор на знанието, достъпно чрез глобалната мрежа. Промените в социалното, икономическото и технологичното развитие водят до промени и развитие на функциите и задачите на библиотеките.

Едно от най-важните изменения, свързано с приложението на съвременните технологии в университетските библиотеки, е внедряването на методиката на „активното обучение“, основано на отношения на партньорство между преподаватели и обучаеми, насочено към решаване на проблеми, чийто основополагащ принцип е ориентацията към обучаемия.

Понятието „учене чрез действие“ (action learning) е въведено от Реджиналд Реванс в книгите му от 80-те години на XX в. (Пожарлиев, 2016).

Активното обучение въвлича студентите в ред действия, заставлящи ги да си изясняват, питат, анализират и усвояват нови знания и умения.

Самият термин „активно учене“ описва начина на усвояване на знания – чрез извършването и осмислянето на дадена дейност. Активното учене е процес, при който участниците изучават своите собствени дейности и опит с цел подобряване на постиженията си. Този метод е в контраст с традиционното учене, което се съсредоточава върху представянето на знанието и уменията от преподавателя. Активното учене се фокусира

върху проучване от обучаемия, а знанието се придобива като резултат, който се очаква да доведе до подобряване на уменията и постиженията.

Новите интерактивни методи на обучение категорично налагат обучението да се извършва като двустранен процес, в който студентът е активен участник и в процеса на управление и трансфер на знания. Динамичната среда и условията, в които се обучават днешните студенти – от гледна точка на липсата на достатъчно свободно време, множеството странични ангажименти, работната им заетост и т.н., изискват от тях активна самостоятелна работа и самоподготовка.

Именно тук университетската библиотека и библиотечно-информационните специалисти се явяват особено важен фактор, защото могат да създадат такива условия на активно обучение извън рамките на аудиторната заетост, с които да подпомогнат студентите в тяхната самостоятелна подготовка. Университетските библиотеки и асоциираната им информационна среда са образователният, информационен и социален център на академичните общности и подпомагат създаването на мислещи и информационно интелигентни студенти.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Образованието е една от най-висшите ценности във всяко общество. Върху неговото развитие силно въздействие оказват всички промени от икономически, социален, демографски и политически аспект. В тези условия целта на образователните институции трябва да бъде насочена към създаване на благоприятна среда и оптимални условия, в които да се развиват способностите на обучаемите, да се изграждат уменията им за креативност и разрешаване на различни проблеми. Едно от основните обществени предизвикателства, пред които е изправено съвременното общество днес, е запазването и съхраняването на образованието в условията на динамично променящата се обществена среда. От образователната система се очаква да осигурява адекватно образование на младите хора, които вече имат различен от утвърдените досега начини на мислене, очаквания и стил на учене и т.н., това от своя страна налага разработването и прилагането на нови методи и подходи на обучение (Yordanova et al., 2021).

Съвременното образование не трябва да бъде еднопосочен канал за комуникация – от преподавателите към студентите. В днешния все по-интерактивен свят трансформацията на висшето образование може и трябва да ангажира младите хора, така че да акцентира върху творческото им мислене и да ги направи пълноправни участници в обучението – не просто като реципиенти, на които се предоставя достъп до получаването и усвояването на знания, но също така и като комуниканти, спомагащи за акумулирането и трансфера на знания в една интерактивна информационна среда.

ЛИТЕРАТУРА

- Велкова, Т., К. Босакова. (2015). Библиотехнологии в съвременния университет. В: *Научни трудове, СУБ – Пловдив, Серия В – Естествени и хуманитарни науки*, Том XVII, с. 227–228.
- Денчев, С., И. Павлова. (2010). *Анализ и управление на университетска информационна среда: Информационно поведение и култура. Дигитални библиотеки*. София: „За буквите – О писменехъ“.
- Макнийли, И., Л. Улвъртън. (2012). *От Александрия до Интернет: да преоткриваш знанието*. София:

Изток-Запад.

Пожарлиев, Ал. (2016). Използване на групата за повишаване на ефективността на управленското учене – учене чрез действие. *Българско списание по психология*, бр. 1–4, с. 5–26.

Янкова, И. (2004). *Модерната библиотека: Мястото на Университетската библиотека в съвременното образование*. София: Унив. изд. „Св. Климент Охридски“.

McNulty, R. (1996). *Institutions as a Fulcrum for Change, Partners for Livable Communities*. Washington, D.C.

Yordanova, S., D. **Stoyanova**, S. **Denchev**. REDEFINING THE FUTURE OF LEARNING THROUGH COOPERATION BETWEEN UNIVERSITIES AND THE INDUSTRY, *EDULEARN21 Proceedings*, pp. 3430–3435. doi: 10.21125/edulearn.2021.0726.

REFERENCES

Denchev, S., I. **Pavlova**. (2010). *Analiz i upravlenie na universitetska informatsionna sreda: Informatsionno povedenie i kultura. Digitalni biblioteki*. Sofia: „Za bukвите – O pismeneh“.

Makniili, I., L. **Ulvartan**. (2012). *Ot Aleksandriq do Internet: da preotkrivash znaniето*. Sofia: Iztok-Zapad.

McNulty, R. (1996). *Institutions as a Fulcrum for Change, Partners for Livable Communities*. Washington, D.C.

Pojarliev, Al. (2016). Izpolzване на групата за povishavane на ефективността на управленското учене – учене чрез действие. *Balgorsko spisanie po psihologiq*, br. 1–4, s. 5–26.

Velkova, T., K. **Bosakova**. (2015). Bibliotehnologii v savremenniq universitet. V: *Nauchni trudove, SUB – Plovdiv, Seria V – Estestveni i humanitarni nauki*, Tom XVII, s. 227–228.

Yankova, I. (2004). *Modernata biblioteka: Mqstoto na Universitetskata biblioteka v savremennoto obrazovanie*. Sofia: Univ. izd. „Sv. Kliment Ohridski“.

Yordanova, S., D. **Stoyanova**, S. **Denchev**. REDEFINING THE FUTURE OF LEARNING THROUGH COOPERATION BETWEEN UNIVERSITIES AND THE INDUSTRY, *EDULEARN21 Proceedings*, pp. 3430–3435. doi: 10.21125/edulearn.2021.0726.

THE INSTITUTIONS OF MEMORY – THE MODERN EDUCATIONAL ENVIRONMENT

Abstract: *The object of research in the paper is transformation of library activities and processes with the accent on activities of university libraries. Some of the essential problems connected with trends to continuous improvement of innovative technologies and their increasing role in modernization of the educational sphere as a carrier, creator and catalyst of innovations are considered. Changes in the vision and essence of the university library as a library information center are presented. They include providing both of free access to information, knowledge and information resources presented in the physical and virtual environment, and of the use of its functions and role as a center of education and major part of the modern educational environment.*

Keywords: *university library, educational environment, education*

Assoc. Prof. Elena Savova, PhD

University of Library Studies and Information Technologies

E-mail: e.ignatova@unibit.bg

Assoc. Prof. Diana Stoyanova, PhD

University of Library Studies and Information Technologies

E-mail: d.stoyanova@unibit.bg

Trayana Petrova, PhD candidate

University of Library Studies and Information Technologies

E-mail: t.velkova@unibit.bg

НАЦИОНАЛНА СИГУРНОСТ NATIONAL SECURITY

ПРАВНА ЗАЩИТА НА ЛИЧНОТО ПРОСТРАНСТВО – ОСОБЕНОСТИ И ПРОБЛЕМИ

Ана Андонова

Районна прокуратура – Кюстендил

Александър Кирков

Университет по библиотекознание и информационни технологии

Резюме: Живеем в дигитална ера, в която всяка споделена информация онлайн е допустимо да се разпространи до невиджани размери, дори и след като сме я изтрили от собствения си профил. Достатъчна ли е защитата на личното ни пространство? Какво представлява „лично пространство“, как се обработват личните данни и как се записват в регистри, ами ролята на Комисията за защита на личните данни в качеството ѝ на регулаторен орган?

За нарушаване на личното пространство се носи наказателна и административно-наказателна отговорност, а самите нарушения се проявяват от разпространение на класифицирана информация, кражба на лични данни (т.нар. „фишинг“) до интернет изнудване в социалните медии.

Ключови думи: лично пространство, интернет бисквитки, онлайн тормоз, обработка на лични данни, регистър на личните данни, нарушения и престъпления, юридическа закрила, Комисия за защита на личните данни в България

ВЪВЕДЕНИЕ

Живеем в интернет общество, в което от изключителна важност е публичността. Публикуваме важни подробности от нашия личен живот във Фейсбук, разплащаме се онлайн, а често пъти пишем и лични данни – номер на банкова сметка или ЕГН. И сред цялата тази публичност защитата на личното пространство следва да е приоритет.

В настоящото изследване е направен опит за систематизиране на видовете нарушения на личното пространство, обособена е и правна рамка на национално и наднационално, международно равнище, изведен е ползваният понятиен апарат.

ЛИЧНО ПРОСТРАНСТВО И ИНТЕРНЕТ

Живеем в дигитална ера, в която всяка една споделена информация във Фейсбук, Туитър, Инстаграм е напълно възможно и допустимо да се разпространи до невиджани размери, дори и след като сме я изтрили от собствения си профил. Публичното оклеветяване

в някои от социалните платформи е предпоставка за търсене на наказателна отговорност по дела от частен характер. Не са редки и случаите, в които споделени мнения по отношение на определено лице спрямо фирма – работодател, могат да доведат и до неговата последваща оставка. В социалните мрежи популярност придобиват т.нар. „затворени групи“ – има ограничения от модератори, като всеки пост преминава през корекция и проверка дали въпросната публикация не противоречи на правилата, предварително зададени в групата. За членовете на тези групи обикновено се изисква специална покана, а самите публикации не могат да бъдат разглеждани от хора извън групата. И все пак това достатъчна защита ли е на личното ни пространство, или не?

Чрез съгласяването с т.нар. „бисквитки“ за влизането във всеки един сайт ние предоставяме достъп до важна информация какво харесваме онлайн, какви интереси имаме, с какъв здравен статус сме. А в случай на появата на лични компрометиращи снимки, разпространявани до неограничен брой чужди потребители, как бихме могли да се защитим?

ЛИЧНО ПРОСТРАНСТВО И ЛИЧНИ ДАННИ

Под „лично пространство“ следва да се разбира общочовешката възможност на всеки индивид да има собствени чувства и мисли, свобода на действията и свобода на изразяването. Личното информационно пространство е регламентираното право на физическото лице да има собствени тайни.

Икономическата и социалната интеграция и увеличаващите се търговски връзки водят до интензивно движение на трансгранични данни. Нараства комуникацията както между отделни физически лица, така и между физически лица и юридически лица в рамките на ЕС.¹ Защитата на отделните индивиди във връзка с обработването на лични данни е основно право, признато от Хартата на основните права на ЕС.

Под „лични данни“ следва да се разбира „всяка една информация, свързана с идентифицирано физическо лице или физическо лице, което може да бъде субект на данни“². Тази идентификация се постига посредством име, ЕГН, ЛНЧ, данни за местонахождение, здравен статус, особености на „физическата, физиологичната, генетичната, психическата, умствената, икономическата, културната или социалната идентичност“. Личните данни се съхраняват в различни операционни системи от лица, спазващи всички мерки за конфиденциалност, често пъти наличната информация е засекретена. Най-големите оператори на лични данни са различните държавни ведомства. Структурите на МВР събират, обработват и съхраняват лични данни във връзка с издаването на български документи за самоличност, като при издаването на международни паспорти се събират и биометрични данни. Националният осигурителен институт събира данни във връзка с периодичните годишни преброявания на населението. Също така големите куриерски фирми „Еконт“ и „Speedy“, с клонове в цялата страна, събират данни за адреси, а Български пощи – лични данни за получателите на пенсии. Всички лечебни заведения, предлагащи здравни услуги, хотели и места за настаняване също оперират с лични данни т.н. В частните фирми, в отдел „Човешки ресурси“ се съхраняват кадровите досиета на техните служители. На сайта на Комисията за защита на личните данни е публикуван списък на видовете операции по обработка на лични данни, за които се изисква извършване на оценка за въздействие върху защитата на данните съгласно чл. 35, параграф 4 от Регламент (ЕС) 2016/679.

Регистър с лични данни съгласно параграф 1, т. 8 от Закона за защита на личните данни означава: всеки структуриран набор от лични данни, достъпът до които се осъществява съгласно определени критерии, независимо дали е централизиран, децентрализиран, функционален или съобразно база от данни.

Как се обработват личните ни данни? Това е „всяка една операция или съвкупност от операции, извършвана с лични данни или набор от лични данни чрез автоматични или други средства като събиране, записване, организиране, структуриране, съхранение, адаптиране или промяна, извличане, консултиране, употреба, разкриване чрез предаване, разпространяване или по друг начин, по който данните стават достъпни, подреждане или комбинирание, ограничаване, изтриване или унищожаване“. Във всеки един момент тези лични данни могат по един или друг начин да попаднат в онлайн пространството – злонамерено или по погрешка. Как можем да се защитим?

Видове нарушения и престъпления, свързани с нарушаване закрилата на личното пространство:

- Административни производства пред административен съд и Върховния административен съд по смисъла на Закона за защита на личните данни – издаване на професионална тайна или изтичане на секретна информация в интернет пространството. Типичен пример е всеизвестният казус с изтичането на данните от системата на Националната агенция по приходите на над 2 млн. българи в интернет.
- Изнудването по смисъла на чл. 214 от НК, включващо в своя състав елемента на принуда, съставлява психологическа заплаха и тормоз, при които определено лице се принуждава да извърши или да претърпи нещо против волята си, като в противен случай за него ще бъде разгласена опозоряваща лична информация в интернет медиите или компрометиращи снимки. При упражняване на принудата деецът сам решава кой от двата неприемливи за него крайни резултата да изтърпи – да извършинецо против волята си или да бъде публично опозорен.
- Кражба на лични данни (фишинг) – придобити отнапред чужди лични данни се ползват за извършване на финансови схеми и злоупотреби, като например теглене отбанкови сметки или придобиване на кредит от името на трето лице. Подобен вид компютърна измама най-често се осъществява чрез получаване на информация за номера на банкови карти и личните данни на самите картодържатели.

ПРАВНА ЗАЩИТА НА ЛИЧНОТО ПРОСТРАНСТВО – ЗАЩИТА НА НАЦИОНАЛНО И МЕЖДУНАРОДНО НИВО

Вече знаем, че едни от най-големите оператори на бази данни са държавните учреждения. Лицата, компетентни да събират и съхраняват лични данни, преминават през изпит, с който удостоверяват, че са запознати с правилата по смисъла на Закона за защита на класифицираната информация. Рискът при обработката на личните данни може да доведе до значителни материални и нематериални вреди.

Защитата на национално ниво е правно регламентирана в Закона за защита на личните данни.³ Важно е да се отбележи, че от 25 май 2018 г. се прилага Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на личните данни. Той се прилага във всички държави – членки на ЕС, и засяга и държави, които не са членки на ЕС, но обработват лични данни на лица, граждани на ЕС. Според този

регламент, приет и в Република България директно, без транспониране, личните данни на физическите лица могат да бъдат свързани с онлайн идентификатори, предоставени от техните устройства, приложения, инструменти и протоколи, IP адреси или бисквитки, като чрез ползването им се оставят следи върху сървърите на компютрите, съдържащи база данни за профилите на физическите лица и тяхното идентифициране. Администраторът (обработващият лични данни) следва да предприеме всички необходими технически и организационни мерки, за да защити данните от случайно или незаконно унищожаване или от случайна загуба, от неправомерен достъп, изменение или разпространение, както и от други незаконни форми на обработване, като в някои случаи той се консултира с надзорния орган преди обработката на данните.

В международен план в Кодекса на ЕС за правата в онлайн среда изрично е записано, че физическите лица, предоставяйки своите данни, следва да бъдат уведомявани, в случай че „личните им данни, съхранявани от техния доставчик на интернет услуги, са били изложени на риск, например изгубени или откраднати, и е вероятно неприкосновеността наличния им живот да бъде повлияна отрицателно; да не им се изпращат нежелани търговски съобщения, известни като СПАМ, освен ако те са дали изричното си съгласие за това“⁴.

Регламент (ЕС) 2016/679 на ЕС и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и свободното движение на такива данни потвърждава с по-голям интензитет въведеното по-рано „право да бъдеш забравен“, т.е. да бъдат изтрити личните данни на едно лице от дадена система, в случай че вече няма основание те да се съхраняват и при изрично желание от страна на лицето, собственик на личните данни. Също така гражданите имат правото да пренасят личните си данни от една фирма оператор на данни в друга, като така се изгражда доверие в информационната среда.

ПРОИЗВОДСТВО ПРЕД КОМИСИЯТА ЗА ЗАЩИТА НА ЛИЧНИТЕ ДАННИ

При нарушаване на правата на всяко едно лице по смисъла на Регламент (ЕС) 2016/679 и ЗЗЛД субектът на данни (въпросното физическо лице, носител на данните) има право да сезира комисията в срок от шест месеца след узнаване на нарушението до най-късно две години от извършването му, като срокът е преклузивен и след изтичането му правото на засегнатото лице да търси юридическа закрила се губи. Самата жалба може да се подаде по електронен път по реда на Закона за електронния документ и електронните удостоверителни услуги. Възможно е да се подаде и от пълномощник. Не се разглеждат анонимни или неподписани жалби.

Комисията се произнася с решение, като може да приложи някоя от мерките, посочени в регламента, или да наложи административно наказание. Комисията може да откаже и да образува производство, като отказът ѝ се обжалва в 14-дневен срок по реда на Административно-процесуалния кодекс. При евентуално налагане на глоба или имуществена санкция същата следва да бъде ефективна, пропорционална и възпираща.⁵ Обжалването на тези санкции е регулирано в Данъчно-осигурителния процесуален кодекс, а събраните суми влизат в държавния бюджет.

ВЪЗНИКВАЩИ ПРОБЛЕМИ ВЪВ ВРЪЗКА С ОПАЗВАНЕТО НА ЛИЧНОТО ПРОСТРАНСТВО

Напоследък във фейсбук пространството възникват още две възможности – да се публикува анонимно в някоя група или да се заключи личният фейсбук профил (втората възможност засега не се предлага на територията на Република България). Когато ние, като граждани и физически лица, подаваме заявление за сключване на договор с някой от мобилните оператори или изтегляме потребителски заем от банка, задължително ни снимат личната карта. Каква е вероятността данните от тази лична карта да попаднат в имотни измамници или недобросъвестни хора? С въвеждането на GDPR регламент постепенно започват да се попълват и декларации за съгласие за обработка на доброволно дадените лични данни. Но в крайна сметка тези данни доброволно ли са дадени или даването им е единствената възможност за сключване на договор с А1 например или получаване на банков кредит? Днес, повече от последните 20 години, се ползват електронни технологии за пренос на данни. Как можем да разчитаме, че записвайки номер на банковата си карта, пазарувайки от интернет сайт отвъд Тихия океан, от другата страна се намира реална фирма, предлагаща стока онлайн, а не интернет измамник, източващ пари от чужди карти.

Възможните решения са свързани с криптиране на информацията и комуникацията между потребители от край до край (Viber) или пък редуциране на идентифициращите данни, които предоставяме онлайн.

Неприкосновеността на личното пространство в дигиталния век, в който живеем, е предизвикателство за всеки онлайн потребител, а редица закони и подзаконовни нормативни актове на национално и международно ниво гарантират, че личното пространство трябва да си остане само и единствено лично.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

„Теч на лични данни“ е едно от „модерните“ престъпления в интернет пространството, заедно с кражба на идентичност и фишинг измамите. Профилът на лицата, осъществяващи подобни противозаконни действия, кореспондира на млад човек, обикновено от мъжки пол, с добри компютърни познания. Често се цели и имуществена облага от кражбата на данни – например обещанието за непубликуване на клип с порнографско съдържание на заснетите участници срещу заплащане от тяхна страна. Самото публикуване на личните данни може да доведе и до сериозен психологически тормоз спрямо техния собственик. С оглед негативните изводи следва да се промени законодателната рамка с тенденция към увеличаване размера на наказанията на лица, злоупотребяващи с чужди лични данни, така България ще се превърне в модерна държава, чието законодателство е конкурентно на западноевропейското такова.

БЕЛЕЖКИ

¹По-подробно вж. Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защита на данните).

²Сайт на фондация „LIBRe“ – интернет, адрес: libresearchgroup.org/.

³ЗЗЛД – обн. ДВ, бр. 1/2022 г., изм. и доп. ДВ, бр.11/2023 г., в сила от 04.05.2023 г.

⁴Кодекс на ЕС за правата в онлайн среда.

⁵По-подробно вж. Регламент (ЕС) 2016/679.

LEGAL PROTECTION OF PERSONAL SPACE – FEATURES AND PROBLEMS

Abstract: *We live in a digital age where any information shared online is allowed to spread to unprecedented proportions, even after we have deleted it from our own profile. Is the protection of our personal space enough? What is 'personal space', how is personal data processed and recorded, and what is the role of the Data Protection Commission as a regulator?*

Violation of personal space carries criminal and administrative-penal liability, and the violations themselves manifest themselves from distribution of classified information, theft of personal data (the so-called “phishing”) to Internet blackmail on social media.

Keywords: *Personal space, internet cookies, online harassment, processing of personal data, personal data register, violation and crime legal protection, Commission for protection of personal data*

Prosecutor Ana Andonova, PhD
Kyustendil district prosecutor office
E-mail: ana_vasileva@mail.bg

Assist. Prof. Aleksandar Kirkov, PhD
University of Library Studies and Information Technologies
E-mail: a.kirkov@unibit.bg

A META-ANALYSIS OF EMPLOYEE RETENTION AMONG GENERATION Z EMPLOYEES

Andreas Ortmayr

University of Library Studies and Information Technologies, Sofia, Bulgaria

Abstract: *This study aims to assess the primary factors impacting employee retention among Generation Z. The research employs a meta-analytical approach to collect and analyze data from multiple sources, including peer-reviewed articles, book chapters, and credible publications. It unveils that while various factors affect employee retention among generation Z, career growth and development, mentorship, autonomy, and innovation and technology are the most influential determinants. The recommendations entail that organizations should align their strategies with the values and preferences of Generation Z to improve employee retention. This study is the first of its kind to provide a comprehensive meta-analysis of employee retention among Generation Z.*

Keywords: *Generation Z, Employee retention, Job satisfaction, Employee engagement, Employee motivation*

INTRODUCTION

Introduction and Background

Employee retention is a buzzword in human resources and management that is known to highly contribute to organizational performance. A number of external organizational factors affect an employer's ability to retain its employees, with one of them being generational forces. The majority of conducted studies addresses the role of generational forces in employee retention, explicitly focusing on Generation Z, individuals born between the years 1995 to 2010 (Scheuerlein, 2019, 11). Individuals from this generation are often referred to as the digital natives, primarily known for being tech-savvy, socially conscious, globally aware, and highly developed (Sidorcuka & Chesnovicka, 2017, 807; Benitez-Marquez et al., 2022, 2). Notably, the current workforce is experiencing an influx of Generation Z workers. Consequently, organizations are more interested in unveiling the knowledge how to retain Generation Z employees, who have different values, higher expectations, and priorities in the workplace compared to the previous generations (Chillakuri, 2020, 1277). Therefore, the assessment of the relevant factors will allow employers to retain Generation Z employees successfully.

Problem and Aim

Many internal organizational factors influence employee retention, including a positive corporate culture, compensation, work-life balance, growth and development opportunities, and job satisfaction. However, previous research has revealed that the most critical driver of employee retention is comprehending and accommodating employees' needs, values, and preferences (Paskoet al., 2020, 774; Singh, 2019, 421). Therefore, employers are often advised to increase employee motivation, engagement, and satisfaction to improve employee retention. Nonetheless, unlike the previous generations, members of Generation Z have short-term desires in their workplaces, hindering organizations from retaining them. This aspect presents a challenge to modern-day employers since they must adapt to ever-changing short-term desires of the given segment of employees to successfully retain them (Sidorcuka & Chesnovicka, 2017, 813). Therefore, organizations must balance the external generation Z force and internal organizational factors to enhance employee retention among this group.

Research Gap

A significant portion of past research has been conducted to evaluate the values and preferences of Generation Z employees, which significantly affect their job motivation, engagement, and satisfaction. However, a meta-analytical study that assesses the above aspects has not been performed. Moreover, no study has comprehensively provided insight into the possible retention strategies for generation Z employees. Hence, the limited information on the strategies to address the issue of employee retention in this generation allows tailoring relevant methods to further implement effectively in the workplace. The subsequent meta-analytical approach will help address the above research gap.

Research Aim, Questions, and Hypothesis

In line with the problem statement and the research gap, this study aims to determine the factors that impact workers' retention among Generation Z. Consequently, the primary research question for this study is as follows: What factors significantly affect the retention of Generation Z employees in the workplace?

The central hypothesis for this study is that implementing new and innovative retention strategies tailored to the needs and preferences of Generation Z employees can result in higher employee satisfaction, engagement, and job motivation, catalyzing higher employee retention. Therefore, to support this hypothesis, the study aims to address the following sub-questions to answer the primary research question:

1. What key factors contribute to Generation Z employees' job motivation, engagement, and satisfaction?
2. What should be done to improve the retention of Generation Z in the workplace?

The further meta-analysis employed to collect and analyze data, the review of findings, and discussion of the results and their implications will contribute to establishing study limitations and recommendations for future research.

RESEARCH METHODOLOGY

This research adopted a quantitative approach, precisely the meta-analytical approach, aiming to collect and analyze data from multiple research sources. The first step of the research process entailed a literature search of past studies, including peer-reviewed articles, relevant book chapters, and other credible publications. The literature search was conducted in three academic databases: Google Scholar, ProQuest, and Emerald Insight. The main keywords that were used to search the relevant studies and articles relating to employee retention among generation Z workers were “employee retention”, “job satisfaction”, “motivation”, “engagement”, and “Generation Z”. Based on the keywords, the corresponding search phrases that were engaged include “Generation Z employee retention”, “Generation Z and motivation”, “Generation Z and engagement” and “Generation Z and job satisfactio”. Notably, the above search phrases generated many articles which were too numerous to analyze. Therefore, an exclusion and inclusion criteria were applied to reduce the number of articles to a manageable amount.

The inclusion and exclusion criteria eliminated low-quality, irrelevant, or outdated studies. In line with the search outlined above, only studies investigating employee retention or work preferences for generation Z workers were included. This study involved solely peer-reviewed publications utilizing rigorous research techniques, such as literature reviews, empirical research, surveys, experiments, or case studies, to increase the credibility of findings. Furthermore, the selected studies had to be published within the last ten years to ensure the information under consideration was current. This literature search excluded studies that did not fit one or more of the above inclusion criteria. Only 15 articles (see Table 1) satisfied the inclusion and exclusion criteria. These studies were assigned index values and subjected to a meta-analytical review using Microsoft Excel software, where statistical formulas were employed to identify the patterns and trends in the results. A summary of the findings of the meta-analysis is presented in the next section of this article.

Table 1. Articles with Exclusion and Exclusion Criteria and Their Assigned Index Values

Study Citation	Index	Study Citation	Index
(Racolta-Paina & Irimi 2021)	1	(Singh & Dangmei 2016)	9
(Acheampong 2021)	2	(Scheuerlein 2019)	10
(Rani et al. 2022)	3	(Gaidhani et al. 2019)	11
(Lee et al. 2022)	4	(Kirchmayer & Fratricova 2020)	12
(Cromer 2022)	5	(McGaha 2018)	13
(Schroth 2019)	6	(Lee et al. 2021)	14
(Jayathilake et al. 2021)	7	(McGraw & Stewart 2020)	15
(Sidorcuka & Chesnovicka 2017)	8		

RESULTS

The examination has unveiled that various organizational factors affect the job satisfaction, motivation, and engagement of generation Z in the workplace, ultimately resulting in employee retention. These factors include mentorship, opportunities for career advancement, autonomy, innovation and technology, value-aligned leadership style, corporate social responsibility, teamwork, generous pay, workplace inclusivity, workplace diversity, workplace equity, friendly work environment, good healthcare benefits, good organizational performance, flexibility, and meaningful work/job nature. The determined factors were listed in the articles that delved into each of them, as shown in Table 2 below.

Table 2. Research Results

Organization Factor	Articles (Represented by their Indexes)	Total Number of Articles (f)	Relative Statistical Frequency of the Articles in Percentage (f/n) *100 %
Opportunity for rapid career advancement	1, 9, 4, 14, 11, 9, 12, 2, 8, 7	10	66.66666667
Mentorship	2, 3, 6, 10, 9, 7, 11, 12	8	53.33333333
Autonomy	4, 8, 11, 14, 10, 9	6	40
Innovation and technology	8, 9, 11, 13, 14, 5	6	40
Value-aligned leadership style	4, 11, 13, 15, 14	5	33.33333333
Corporate Social Responsibility (CSR)	1, 4, 9, 14	4	26.66666667
Stable work environment	1, 2, 12, 3	4	26.66666667
Teamwork	1, 2, 8, 14	4	26.66666667
Generous pay	1, 2, 12	3	20
Workplace inclusivity	6, 5, 11	3	20
Workplace diversity	1, 2, 6	3	20
Workplace equity	6, 5	2	13.33333333
Friendly work environment	8, 9	2	13.33333333
Good healthcare benefits	1, 3	2	13.33333333
Good organizational performance	7, 10	2	13.33333333
Flexibility	11,	1	6.66666667
Meaningful work/ Job Nature	12,	1	6.66666667

Based on the meta-analytical review, the most impactful factor on employee retention among Generation Z is the opportunity for rapid career development, which was highlighted in 66.67 % of the analyzed articles. The second most significant factor is mentorship, which was discussed in 53.33% of the sources. The third most important determinants are autonomy along with innovation and technology, each representing 40% of the articles. The value-aligned leadership style was discussed in 5 articles, representing 33.33% of the total number of studies. Further determinants, corporate social responsibility, stable work environment, and teamwork had each been mentioned in 4 articles, accounting for 26.27% of the total number of articles each. The remaining factors were listed in descending order of their relative statistical frequency, with generous pay, workplace inclusivity, and workplace diversity sharing a statistical significance of 20%, workplace equity, friendly work environment, and good organizational performance sharing a statistical frequency of 13.33 percent, and finally, flexibility and meaningful work sharing a statistical frequency of 6.67%. The next section of this article offers a comprehensive examination of these findings.

DISCUSSION

The results show that each organizational factor has a varying level of significance regarding employee retention among Generation Z. This information allows responding to the first sub-research question revealing factors contributing to job motivation, engagement, and satisfaction among Generation Z employees. Generation Z was established to highly value career growth and development opportunities. This finding means they prefer workplaces offering clear advancement pathways and providing the resources and support to help them attain their career goals. However, this group strongly appreciates mentorship, autonomy, innovation and technology, and value-aligned leadership. They also consider corporate social responsibility, a stable work environment, and teamwork. The above elements, ordered from the most to the least preferred factors, form the list of the key elements contributing to job motivation, engagement, and satisfaction among Generation Z employees.

Previous studies have shed light on various reasons that explain why career growth and development hold a high priority among members of Generation Z. For instance, Agarwal and Vaghela (2018, 18) argue that with the availability of information and resources on the internet, Gen Z has become more accustomed to on-demand and accessible learning. As a result, they tend to look for similar experiences in the workplace, where they can continually develop their skills and knowledge conveniently and effectively. Additionally, the regularly exposure to technology from a younger age has resulted in an advanced technological literacy level among the analyzed group (Racolța-Paina & Irini, 2021, 78). Consequently, they believe in the potential to leverage this literacy to achieve higher milestones in their careers. Thus, a workplace lacking growth opportunities can result in a feeling of unrealized potential among Generation Z employees.

The Generation Z's workplace preferences, in terms of opportunity for career growth, align primarily with their values. The overview of past literature also indicates that their other key preferences go hand in hand with their experiences and values. For example, Agarwal and Vaghela (2018, 5) mention that the Generation Z's discretion on mentoring may be attributed to not believing their acquired education has equipped them well to handle real-life problems.

Importantly, members of Generation Z do not usually exhibit a strong interest in maintaining long-term or lifelong employment (Kirchmayer & Fratricova, 2020, 6027). This tendency may be the reason they place less significance on a stable work environment, good organizational performance, and good healthcare benefits as factors in employee retention. Therefore, the results of this study prove the influence of values held by Generation Z on their preferences and priorities in the workplace.

The above findings allow identifying implications for businesses that are increasingly employing Generation Z members. By comprehending the priorities and motivations of Generation Z employees, these businesses can effectively design programs and initiatives that enhance their overall job satisfaction, promoting their retention. In light of the above analysis, several recommendations for introducing effective retention strategies for Generation Z in the workplace can be made. These suggestions will align with the second sub-research question seeking the strategies to improve retention practices in the workplace. First, businesses should concentrate on providing Generation Z employees with apparent career growth and development possibilities along with the tools and assistance needed to help them reach professional objectives. Offering mentorship programs, establishing a climate that prioritizes innovation and technology, and encouraging value-aligned leadership are some of the highly preferred organizational facets. Second, businesses can promote teamwork to provide Generation Z's a dependable work atmosphere. Finally, they may offer opportunities for on-demand learning, which Generation Z employees highly prefer. Indeed, these strategies, among others, can contribute to job motivation, engagement, and satisfaction among Generation Z employees, enhancing their retention.

CONCLUSION

The study findings offer valuable information to businesses attempting to retain Generation Z workers. This research posits that employee retention is a significant measure of an organizational ability to keep its employees motivated, engaged, and satisfied to continue working for the firm. Therefore, organizations should take action to strengthen their retention strategies and create a more inspiring and engaging work environment by having a better grasp of the values and objectives of this generation. As a result, they will likely experience high employee retention, which can help save on organizational costs in recruiting and training new employees. Employers will also maintain a stable and prosperous workforce, resulting in increased productivity, higher consumer satisfaction, and a more substantial competitive advantage. Consequentially, the organizational efficiency and success will be generated, which is the goal of many organizations.

Although this research achieved its primary aim, it has some limitations that cannot be overlooked. For instance, the inclusion of studies with different results, sample sizes, and methodologies can potentially affect its validity. Additionally, the sample size selected in this study was limited to 15 articles, which means that the articles may not accurately represent the entire population under discussion, resulting in limited research credibility. Finally, the analysis lacked control over confounding variables like any demographic differences in Generation Z preferences that may have been highlighted in the studies. Therefore, future researchers should consider addressing the limitations of this study. For instance, the assessment of the impact and strength of

confounding variables like educational levels, age, race, gender, and socioeconomic structure, on Generation Z's preference can be conducted. This aspect can result in improved generalizability of the research findings and a better comprehension of the complex relationships between the studied variables. In turn, this will lead to more generalizable recommendations for improving employee retention. Overall, by addressing the study limitations, future researchers can improve the validity and reliability of their results.

REFERENCES

- Acheampong, N. A. A.** (2021). Reward Preferences of the Youngest Generation: Attracting, Recruiting, and Retaining Generation Z into Public Sector Organizations. *Compensation & Benefits Review*, vol. 53, issue 2, 75–97. <https://doi.org/10.1177/0886368720954803>.
- Agarwal, H., P. Vaghela.** (2018). Work Values of Gen Z: Bridging the Gap to the Next Generation. *National Conference on Innovative Business Management Practices in 21st Century, Faculty of Management Studies, Parul University, Gujarat, India*, vol. 1, p. 26. https://www.researchgate.net/profile/Pratiksinh-Vaghela/publication/334400459_WORK_VALUES_OF_GEN_ZBridging_the_Gap_to_the_Next_Generation/links/5d39cf0c92851cd04686491e/WORK-VALUES-OF-GEN-ZBridging-the-Gap-to-the-Next-Generation.pdf.
- Benitez-Marquez, M. D., E. M. Sanchez-Teba, G. Bermudez-Gonzalez, E. S. Nunez-Rydman.** (2022). Generation Z within the Workforce and in the Workplace: A Bibliometric Analysis. *Frontiers in Psychology*, vol. 12, 1–16. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.736820/full>.
- Chillakuri, B.** (2020). Understanding Generation Z Expectations for Effective Onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, vol. 33, issue 7, 1277–1296. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0058>.
- Cromer, M. R.** (2022). *A Narrative Study of Well-Being in the Workplace for Black Generation Z*. Doctoral dissertation, Alliant International University. <https://www.proquest.com/openview/7517c236a008c13120005da6d90609e5/1?cbl=18750&diss=y&pq-origsite=gscholar&parentSessionId=kWgXyOjXuNoayBobpj1ANx10EfhudgEI1s7nbOjWko%3D>.
- Gaidhani, S., L. Arora, B. K. Sharma.** (2019). Understanding the Attitude of Generation Z towards Workplace. *International Journal of Management, Technology, and Engineering*, vol. 9, issue 1, 2804–2812. https://www.researchgate.net/profile/Bhuvanesh-Sharma-3/publication/331346456_UNDERSTANDING_THE_ATTITUDE_OF_GENERATION_Z_TOWARDS_WORKPLACE/links/5c751d22458515831f7025d7/UNDERSTANDING-THE-ATTITUDE-OF-GENERATION-Z-TOWARDS-WORKPLACE.pdf.
- Jayathilake, H. D., D. Daud, H. C. Eaw, N. Annuar.** (2021). Employee Development and Retention of Generation-Z Employees in the Post-COVID-19 Workplace: A Conceptual Framework. *Benchmarking: An International Journal*, vol. 28, issue 7, 2343–2364. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2020-0311>.
- Kirchmayer, Z., J. Fratričová.** (2020). What Motivates Generation Z at Work? Insights into Motivation Drivers of Business Students in Slovakia. *Proceedings of the Innovation Management and Education Excellence through Vision*, p.6030. https://www.researchgate.net/profile/Zuzana-Kirchmayer/publication/324797364_What_Motivates_Generation_Z_at_Work_Insights_into_Motivation_Drivers_of_Business_Students_in_Slovakia/links/5b8e9796a6fdcc1ddd0e3430/What-Motivates-Generation-Z-at-Work-Insights-into-Motivation-Drivers-of-Business-Students-in-Slovakia.pdf.
- Lee, C. C., V. Aravamudhan, T. Roback, H. S. Lim, S. G. Ruane.** (2021). Factors Impacting Work Engagement of Gen Z Employees: A Regression Analysis. *Journal of Leadership, Accountability, and Ethics*, vol.18, issue 3, 147–159. http://www.m.www.na-businesspress.com/JLAE/JLAE18-3/11_LeeFinal.pdf.
- Lee, C. C., H. S. Lim, D. J. Seo, D. H. A. Kwak.** (2022). Examining Employee Retention and Motivation: The Moderating Effect of Employee Generation. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, vol. 10, issue 4, 385–402. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-05-2021-0101>.

- McGaha, K. K.** (2018). *An Interpretive Phenomenological Study of America's Emerging Workforce: Exploring Generation Z's Leadership Preferences*. Doctoral dissertation, University of Phoenix. <https://www.proquest.com/docview/2130922895?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>.
- McGraw, L., C. Stewart.** (2020). Recruiting and Retaining the Genius Generation for Virtual Teams from a Generation Z Perspective. *International Journal of Business Research and Information Technology*, vol. 7, issue 1, 41–73. <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA657476877&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=23270845&p=AONE&sw=w&userGroupName=anon%7E3c310c2d>.
- Pasko, R., R. Maellaro, M. Stodnick.** (2020). A Study of Millennials' Preferred Work-Related Attributes and Retention. *Employee Relations: The International Journal*, vol. 43, issue 3, 774–787. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2020-0224>.
- Racolța-Paina, N. D., R. D. Irini.** (2021). Generation Z in the Workplace through the Lenses of Human Resource Professionals – A Qualitative Study. *Calitatea*, vol. 22, issue 183, 78–85. https://www.researchgate.net/profile/Nicoleta-Racolta-Paina/publication/352374489_Generation_Z_in_the_Workplace_through_the_Lenses_of_Human_Resource_Professionals_-_A_Qualitative_Study/links/60ee570316f9f313007fa055/Generation-Z-in-the-workplace-through-the-Lenses-of-Human-Resource-Professionals-A-Qualitative-Study.pdf.
- Rani, I. H., J. H. Jalih, L.A. Widjowati.** (2022). Indonesian Generation Z Work Expectation and Intention to Apply for Job: Role of Social Media. *Quantitative Economics and Management Studies*, vol. 3, issue 2, 193–206. <https://orcid.org/0000-0002-8986-0183>.
- Scheuerlein, K.** (2019). *Recruitment and Retention of Generation Z in the Workplace*. Doctoral dissertation, The College of St. Scholastica. <https://www.proquest.com/openview/7517c236a008c13120005da6d90609e5/1?cbi=18750&diss=y&pq-origsite=gscholar>.
- Schroth, H.** (2019). Are You Ready for Gen Z in the Workplace? *California Management Review*, vol. 61, issue 3, 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>.
- Sidorcuka, I., A. Chesnovicka.** (2017). Methods of Attraction and Retention of Generation Z Staff. *CBU International Conference Proceedings*, vol. 5, 807–814. <https://doi.org/10.12955/cbup.v5.1030>.
- Singh, A. P., J. Dangmei.** (2016). Understanding the Generation Z: The Future Workforce. *South-Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, vol. 3, issue 3, 1–5. https://www.researchgate.net/profile/Jianguanglung-Dangmei/publication/305280948_UNDERSTANDING_THE_GENERATION_Z_THE_FUTURE_WORKFORCE/links/5786a11008aef321de2c6f21/UNDERSTANDING-THE-GENERATION-Z-THE-FUTURE-WORKFORCE.pdf.
- Singh, D.** (2019). A Literature Review on Employee Retention with Focus on Recent Trends. *International Journal of Scientific Research in Science and Technology*, vol. 6, issue 1, 425–431. <https://doi.org/10.32628/IJSRST195463>.

МЕТААНАЛИЗ НА ЗАДЪРЖАНЕТО НА СЛУЖИТЕЛИТЕ СРЕД ПРЕДСТАВИТЕЛИТЕ НА ПОКОЛЕНИЕ Z

Резюме: Целта на това проучване е да се оценят основните фактори, които оказват влияние върху задържането на служителите сред поколението Z. В проучването е използван метааналитичен подход за събиране и анализиране на данни от множество изследователски източници, включително рецензирани статии, глави от книги и достоверни публикации. То разкри, че макар различни фактори да оказват влияние върху задържането на служителите сред поколението Z, кариерното израстване и развитие, менторството, автономността, както и иновациите и технологиите са определящите фактори с най-голямо влияние. В препоръките се посочва, че организациите трябва да

съобразят стратегиите си с ценностите и предпочитанията на поколението Z, за да подобрят задържането на служителите. Това проучване е първото по рода си, което предоставя цялостен анализ на задържането на служителите сред представителите на поколението Z.

Ключови думи: поколение Z, задържане на служителите, удовлетвореност на служителите, ангажираност на служителите, мотивация на служителите

Andreas Ortmayr, PhD

University of Library Studies and Information Technologies

E-mail: a.ortmayr@gmail.com

EMPLOYEE EXPECTATIONS OF ONBOARDING A NEW COMPANY

Sakeela Sathananthan

University of Library Studies and Information Technologies

Abstract: *This scientific publication is titled: “Employee expectations of onboarding a new company”.*

The purpose of the study is to investigate the expectations of an induction period for new employees in a company. At the same time, previous positive and negative experiences with onboarding phases and their respective consequences have to be illuminated. In addition, the focus was primarily on obtaining data concerning the expected components of an induction phase as a new employee in a new company. As part of the study to explore the aforementioned aspects, a quantitative research method was chosen. A digital questionnaire was used to survey 304 people online, who answered a maximum of 14 questions in total. Among other things, the evaluation of the research made it possible to identify the exact and expected components of an onboarding process for employees in new companies. These are primarily of a functional and social nature. According to this, new employees expect, for example, a functional familiarization with the work processes and activities of the position and familiarization with the necessary IT programs during their onboarding in a company. With regard to social integration, for example, an introductory meeting with the supervisor and team-building measures with work colleagues are expected. Accordingly, companies should use the identified measures to develop a holistic onboarding concept in order to meet the expectations of new employees on the one hand. On the other hand, this will provide the best possible support for the company's goals, because the new employee will be trained as quickly as possible in a high quality and effective manner.

Keywords: *Onboarding, Employees, Expectations, Company*

INTRODUCTION

According to Brenner, as soon as an employee joins a new company, onboarding and integration take place on three levels. These are the professional, social and value-oriented levels. The functional onboarding thus has a task-related focus. According to Brenner, this means that the new

employee is trained in terms of his or her tasks, knowledge and skills and how to use them effectively to perform his or her position. The functional induction of the employee also includes the transfer of knowledge regarding the corporate structure, the organizational processes and internal as well as external contacts (cf. Brenner, 2020, 12).

Social integration covers the initiation into the work environment. According to Brenner, this includes relationships with the manager, work colleagues, teammates and customers. These are formed through social interactions with the aforementioned partners. These interactions arise as soon as the new employee becomes active in the context of group work, project work, in coordination or in the context of his or her job. Social integration can be judged successful when the new employee experiences feelings of belonging and acceptance (cf. Brenner, 2020, 12).

According to Brenner, the introduction of the employee to the corporate goals, corporate values and corporate management guidelines is part of the value-oriented induction. Value-oriented onboarding is the third pillar of onboarding, but it takes place over a medium – to long-term period. This is due to the fact that the new employee receives the value-oriented induction primarily through the values experienced in the company. The job-related, i.e. the functional onboarding, is relatively the least challenging when compared with the degree of difficulty of the social and value-oriented onboarding. Accordingly, the most frequent reasons for termination during the probationary period are due to a lack of individual compatibility in the team or differing values (cf. Brenner, 2020, 12).

The new employee's onboarding plan should include the three components described, but according to Brenner, it should be individually adapted to the prerequisites of the new employee. This depends in particular on the maturity level of the new employee and on what previous knowledge is already available. For example, these are most likely to be different for someone just starting out in their career than for an executive with many years of experience. This must be taken into account, particularly during the functional induction, so that neither excessive demands nor insufficient demands arise (cf. Brenner, 2020, 13).

Because of this, according to Au, there is a separate onboarding concept for executives and senior managers who are recruited from external sources. The expectations placed on these management levels are more demanding, as relatively rapid job-related and company-related onboarding is assumed. This increased expectation means that the onboarding concept must be adapted to be as efficient and targeted as possible (cf. Au, 2017, 159).

According to Lorenz and Rohrschneider, this shows that an individual and customized onboarding of the employee represents a high added value for the company, because it ensures that the new employee can start work effectively as quickly as possible. The structured onboarding process accelerates the learning effects and independent working methods (cf. Lorenz und Rohrschneider, 2022, S. 191).

According to Kaudela-Baum, Meldau and Brassler, the candidate experience is not limited to the time until the contract is signed, but also includes employee onboarding. A structured onboarding process not only leads to the fastest possible and most effective start of work, but also to an increase in team effectiveness. Structured onboarding at the beginning of the employment relationship also counteracts premature fluctuation (cf. Kaudela-Baum et al., 2022, 167).

According to Nerdinger, Blickle and Schaper, an employee's entry into a new company is initially characterized by uncertainty, as many unknown factors affect the employee at the same time. This, coupled with the demand to meet one's own expectations and those of the company, leads to additional psychological pressure. Here, the expectations on the employer's side relate not only to performance, but also to behavior. A structured on-boarding process can provide a high degree of stability during these initial periods of uncertainty. However, it is also the responsibility of the respective manager to stand by the new employee, especially during the onboarding period. But the reality regularly shows that new employees feel left to their own resources or not understood, especially during the onboarding period, because managers lack empathy during this time. This can be seen in managers over- or under-challenging new employees during their orientation period. In addition, existing teams may make it difficult to integrate the new employee. Depending on whether the existing cohesion within the organization is close or conflictual, this can make it more difficult for the new employee to join the team (cf. Nerdinger et al., 2019, S. 88).

According to Nerdinger, Blickle and Schaper, the following measures can be part of the onboarding concept:

- “Introductory events at which information about the company, its structure, products, etc. is provided,
- Training courses, which often take place outside the company,
- Greetings and induction by the supervisor,
- Social and sports activities with colleagues,
- Trainee programs,
- Assignment of mentors“ (Nerdinger et al., 2019, 88).

RESEARCH METHODOLOGY

This part of the paper presents the methodology used to conduct the research. The purpose of this scientific publication is to investigate the expectations regarding the onboarding of new employees in companies. In addition, on the basis of a sample, the quality of the onboarding received so far due to a change in companies is researched and what effects this has had. At the same time, it was also asked why an onboarding did not take place. Finally, within the framework of this scientific study, research was conducted to determine which components are expected of new employees during the onboarding phase.

In this study, quantitative research was conducted using a 14-question questionnaire with 304 respondents. The questionnaire was developed via an online tool and also sent to the defined target group via this tool. It was specified that there must be at least 200 complete surveys in total. There was no prior contact with survey participants. The first question was used to inquire about gender, with the response options being male, female, and diverse. Female and male persons were interviewed in equal parts with 50% each, since both gender groups were to be researched representatively in the context of this study topic.

Another demographic parameter was queried in the second question, as age had to be specified

here. Here, the age of the respondents was set between 18 and 67 years, as this is the average minimum age when entering professional life, e.g. in the form of an apprenticeship or while working as a student. The maximum age was set at 67, as this is the current retirement age.

The third question referred to the respondent's qualification level and the answer options were based on the German qualification framework in order to create comparability. If it is not possible for the respondent to be classified in the German qualification framework, he/she must classify him/herself as “unlearned”.

The occupational situation, which was queried by the fourth question, was used to identify the relevant target groups for this study and to exclude the irrelevant target groups for this study. Only groups of people who are either currently employed in some form of employment or are looking for such employment are relevant for this study. The relevant target groups for this investigation are trainees, students, working students, interns, salaried employees, employees on parental leave, the unemployed and job seekers.

Self-employed, freelancers, and retirees were also offered as choices, with these choices resulting in disqualification from the study. This was determined because they generally have little or no connection to the topic being studied. Self-employed and freelancers are generally unable to make any statements about experiences and expectations regarding onboarding phases in companies, as they either do not have these and or do not have any well-founded opinions on this topic. The same applies to retirees, since the study primarily examines people who have a relatively current connection to the topic under investigation.

The fifth question identifies the number of years of work experience, as this can be analyzed in relation to the number of training periods and their quality.

Previous participation in onboarding phases is checked in the sixth question. The possible answers are “Yes”, “No”, and “I have never participated in an onboarding period as a new employee in a company and/or I have never needed an onboarding period”. Should the answer option “Yes” be selected, a stored skip logic is activated. This leads to the respondent answering how many onboarding phases he or she has already gone through and what the average quality of these onboarding phases was. Due to the branching logic, the respondent must also answer whether there has already been a qualitative and an incomplete onboarding. At the same time, these questions ask what effects both qualitative and incomplete onboarding had on the new employee in the company. Finally, the components expected of new employees during onboarding in the company are examined.

However, if the original question as to whether the respondent has already taken part in an onboarding process due to a move to a new company is answered with “No”, irrelevant questions are skipped due to the logic of branching and the respondent was forwarded directly to the question where he or she must answer why no onboarding process has taken place to date. However, this question is also followed by a question about what components are expected during an onboarding phase as a new employee in a company.

Should the respondent answer the original question of whether one has already participated in an onboarding process due to a transfer to a new company with “I have never participated in an onboarding process as a new employee in a company and/or I have never needed an onboarding process”, this automatically leads to the disqualification of the respondent, as he or she cannot provide relevant statements and data on the topic under investigation.

The exact questions and answer choices were as follows:

1. Gender
 - a. Female
 - b. Male
 - c. Diverse
 - d. None of the above options.
2. Age
3. What is your highest degree?
 - a. Unskilled
 - b. Education
 - c. Bachelor's degree/master's degree/technician/qualified specialist/commercial specialist
 - d. Master/ Business economist/ Diploma
 - e. Doctorate
 - f. None of the above options.
4. What is your current professional situation?
 - a. Trainee/ Student/ Working student/ Intern
 - b. Employed
 - c. Self-employed
 - d. Freelance
 - e. Retired
 - f. Parental leave
 - g. Unemployed/job seeker
 - h. None of the above options.
5. How many years of work experience do you have?
 - a. Up to 2 years
 - b. 2 to under 3 years
 - c. 3 to under 5 years
 - d. 5 to under 7 years
 - e. 7 years to under 10 years
 - f. 10 years and more
6. How many onboarding phases have you gone through in your career so far? Please state the number.
7. How would you rate the average quality of your previous onboarding phases as a new employee in a company?
 - a. Rating between 0 and 100 points

8. Have you already participated in an onboarding phase due to a transfer to a new company? (Please select at least one answer).
 - a. Yes
 - b. No
 - c. I have never participated in an orientation as a new employee at a company and/or I have never needed an orientation.
 - d. Other (please specify).
9. Have you already had a faulty/unstructured/gap in the onboarding phase as a new employee in a company?
 - a. Yes
 - b. No
10. What were the consequences of a faulty/unstructured/incomplete onboarding phase as a new employee in a company for you? (Please select at least one answer).
 - a. None of the above options.
 - b. Loss of motivation
 - c. Dissatisfaction
 - d. Loss of quality in the activities to be performed
 - e. Frustration
 - f. Estrangement from the new company
 - g. Thoughts about submitting a resignation during the probationary period
 - h. Disappointment over failure to honor agreements made/promises made, e.g., from the job interview
 - i. Regret over decision to take the position with the company
 - j. Bad evaluation of the employer upon separation e.g. in social networks
 - k. Bad evaluation of the employer in private environment e.g. with family, friends, acquaintances, etc.
 - l. Other (please specify)
11. Have you already had a high-quality/structured/complete onboarding phase as a new employee in a company?
 - a. Yes
 - b. No
12. What impact did a high-quality/structured/complete onboarding phase have on you as a new employee in a company? (Please select at least one answer.)
 - a. None of the above options.
 - b. Increase in motivation
 - c. Satisfaction
 - d. Quality improvement in the activities to be performed
 - e. Increase in loyalty to the new company
 - f. Increasing the number of thoughts about staying with the company in the medium to long term

- g. Pleasure in keeping agreements made/promises made, e.g., from the job interview
 - h. Self-confirmation about the decision to take up the position in the company
 - i. Positive evaluation of the employer in case of separation e.g. in social networks
 - j. Positive evaluation of the employer in private environment e.g. with family, friends, acquaintances, etc.
 - k. Other (please specify)
13. For what reason have you not participated in any onboarding phase so far? (Please select at least one answer).
- a. None of the above options.
 - b. Onboarding has not been offered.
 - c. Onboarding was offered, but I did not take it.
 - d. Time resources for onboarding have been lacking.
 - e. Personnel resources for onboarding have been lacking.
 - f. Other (please specify)
14. What components do you expect as a new employee during the onboarding phase in a company? (Please select at least one answer.)
- a. None of the above options.
 - b. Company tour
 - c. Submission of an onboarding plan
 - d. Introductory meeting with the supervisor
 - e. Team-building activities with work colleagues
 - f. Functional onboarding in the work processes & activities of the position.
 - g. Instruction in the necessary IT programs
 - h. Regular meetings with supervisor
 - i. Familiarization with the corporate culture
 - j. Familiarization with the organizational chart and company structures
 - k. Explanation of benefits/benefits to employees
 - l. Preparation of required work materials & workspace
 - m. Setting up all access & access rights for required programs.
 - n. Internal communication to introduce oneself
 - o. Meeting with supervisor to discuss tasks to be performed
 - p. Briefing on the rules of conduct
 - q. Familiarization with company objectives
 - r. Instruction on supervisor's expectations
 - s. Personal introductions to all departments
 - t. Briefing on the responsibilities of the various departments
 - u. Other (please specify)

RESULTS

A total of 304 people participated in the survey. The gender distribution among respondents was not as anticipated at 50% each for male and female. The percentage of female respondents was 53% and the percentage for male respondents was 45%. The number of respondents identifying as diverse was 0.33%. This means that a total of 164 female respondents, 139 male respondents, and one diverse respondent participated in the survey. 46% of the respondents were between 18 and 29 years old, 25% were between 30 and 44 years old, 22% were between 45 and 60 years old, and over 60 years old were 6%.

The majority of respondents, with a share of 54%, had indicated a completed apprenticeship as their highest degree. In second place, with a share of 18%, was indicated a bachelor's degree, master's degree, technician's degree, business administrator's degree or business administrator's degree. There is a relatively even distribution among the unskilled (7%), none of the options mentioned (7%) and respondents with a master's degree, business administration degree or diploma (10%). Only 3% of respondents (3 respondents) indicated that a doctorate is available.

The largest proportion of respondents, 39%, stated that they had 10 years or more of professional experience. There is a relatively equal distribution of respondents with up to 2 years, 2 to less than 3 years, 3 to less than 5 years and 5 to less than 7 years of professional experience, as the proportions range between 12% and 15% in each case. The lowest proportion, 6%, is accounted for by respondents with between 7 and 10 years of professional experience.

The previous queries served on the one hand to form groups of people on the basis of demographic data and on the other hand to be able to draw more conclusions about the answers submitted through professional characteristics such as the number of years in the profession and the highest degree. The main focus here is on correlations between the number of years in the profession and the existing degree and how these characteristics affect the expectations of an onboarding.

In total, out of 304 respondents, only 243 answered the following question: "Have you already participated in an onboarding process due to a move to a new company?". Overall, 71% of the respondents had indicated that they had already participated in an onboarding, which is the absolute majority. Only 22% of respondents had indicated that they had not participated in any onboarding to date due to a move to a new company. The remaining 7% had chosen that they had never participated in an onboarding process as a new employee in a company and/or had never participated in an onboarding process.

The average rating of respondents who indicated that they had already taken part in onboarding was 66 out of 100 points. This means that the average rating was slightly better than average. Of 169 respondents, 105 (62%) indicated that they had already experienced a flawed, unstructured, or incomplete orientation period as a new employee at a company. 37% of respondents, representing 64 respondents out of 169, indicated that they had no experience in this regard.

The consequences of an incorrect, unstructured or incomplete onboarding phase should also be named by the respondents. Accordingly, dissatisfaction is the most frequent consequence of an unstructured, incorrect or incomplete induction phase, at 35%. This was followed by loss of motivation with 32% as the second most frequent consequence of a poor onboarding phase.

Frustration and loss of quality in the activities to be performed follow as the third and fourth most frequent responses with 23% and 22% respectively. The fifth most frequent consequence, at 20%, was disappointment at the failure to comply with agreements made/promises made, e.g. in the job interview, and thoughts about handing in one's notice during the probationary period were cited as the sixth most frequent consequence of a faulty, unstructured or incomplete onboarding phase as a new employee in a company.

Out of 169 respondents, 140 people answered yes to the question "Have you already had a high-quality/structured/complete onboarding phase as a new employee in a company?" and thus the percentage was 82%. This led most often to satisfaction, as this answer option was chosen with a share of 64%. In second place comes the increase in motivation with 52% as a result of a high-quality, structured or complete onboarding phase as a new employee in a company. The increase in the quality of the work to be performed with 37%, satisfaction with the fulfillment of agreements or promises, e.g. from the job interview, with 33% and an increase in the bond with the new company with 37% follow in third to fifth place.

193 respondents answered the question as to why they had not yet taken part in an onboarding phase. Twenty-one percent of respondents stated that they had not taken part in any onboarding so far because it had not been offered. The second most frequently cited reason was a lack of time resources for onboarding.

The question "What components do you expect as a new employee during the onboarding phase in a company?" was answered by a total of 221 respondents. The most frequent response, at 48%, was that a functional onboarding is expected. In second place was an introductory meeting with the supervisor as part of an onboarding phase as a new employee in a company, as the percentage of this chosen answer was 46%. The company tour follows in third place, as this answer was selected with a share of 45%. Instruction in the necessary IT programs was expected to be the fourth most common component as part of an onboarding phase as a new employee in a company, with 34%. The presentation of an onboarding plan with 34% and the preparation of the required work materials and the workplace with 32% follow in fifth and sixth place of the expected components.

CONCLUSIONS/DISCUSSION

In the following, the conclusions are explained, which were made based on the conducted research. All corporate goals are derived from the main objective of profit optimization or profit maximization. Accordingly, the employees of a company are one of the important pillars to achieve this main goal. Due to this, it should be an important concern for companies to ensure that new employees experience a high-quality, structured, and complete on-boarding phase to effectively start their job as soon as possible. This means that companies should not only design the onboarding process according to the individual prerequisites of the employee but should also consider the different expectations of employees for a successful and qualitative onboarding. The survey conducted enables an analysis of both negative and positive experiences with onboarding phases to date and their respective consequences. In addition, by providing information on the expected components of a qualitative onboarding process, conclusions can be drawn as to how an onboarding

phase should be designed in a targeted, successful, and employee-oriented manner. This enables companies to counter potential risks such as dissatisfaction, demotivation, and unproductivity, which could arise from an unstructured, incomplete, and incomplete onboarding process.

71% of respondents have stated that they have already participated in an onboarding process due to a move to a new company. At the same time, 62% of respondents answered that they had already experienced a faulty, unstructured, and incomplete onboarding phase as a new employee in a company. This explains why respondents rated the average quality of their previous onboarding phases as mediocre. As the consequences of a faulty, unstructured, or incomplete onboarding phase have far-reaching negative consequences for the company, which in the first place can range from dissatisfaction on the part of the new employee to a loss of quality in the activities to be performed. This can result in high costs for the company, such as loss of productivity or a high frequency of errors when processing orders or advising customers. In addition, dissatisfaction and demotivation triggered by the inadequate onboarding phase can lead to employee fluctuation, which in turn is also associated with costs for the company, e.g., loss of revenue due to a lack of resources.

On the other hand, a high-quality, structured, and complete onboarding phase as a new employee in a company has far-reaching positive effects on the company. These are an increase in motivation, an increase in the quality of the work to be performed and an increase in loyalty to the new company. The last point helps the company to counteract premature or early employee turnover. Furthermore, the increase in the quality of the work to be performed enables the company to benefit early on from the efficiency and productivity of the employee, as this enables the employee to support the company's goals in the best possible way. For companies to benefit from these positive effects, they must ensure that the necessary human and time resources are made available for the onboarding of the new employee, as according to the respondents, these were reasons for not participating in onboarding phases.

Based on the results of the research, it can be concluded that the components of an onboarding process for a new employee must be multifaceted and holistically designed to meet the expectations of the new employee in the company. However, the focus is on the functional onboarding, the social integration itself and measures that help with social integration. According to the survey, the functional training in the work processes and activities of the position is in first place in terms of expectations. The introductory meeting with the supervisor follows directly in second place, which reflects the social level. The company tour, introduction to the necessary IT programs, presentation of an onboarding plan, preparation of the necessary work materials and the workplace, and the setting up of all accesses and access rights for required programs again express the expectations for the functional onboarding. Team-building measures with work colleagues, familiarization with the corporate culture, regular meetings with the supervisor and personal introductions in all departments again express the needs for social integration during onboarding as a new employee in the company.

If a company mainly includes these components for the onboarding concepts of their new employees and, if possible, considers the other components according to the survey, a structured, complete and high-quality onboarding phase is ensured that both meets the expectations of new employees and supports the company's goals in the best possible way.

REFERENCES

- Au, C.** (Hg.) (2017). *Auswahl und Onboarding von Führungspersönlichkeiten. Diagnose, Assessment und Integration*. Wiesbaden: Springer (SpringerLink Bücher).
- Brenner, D.** (2020). *Onboarding. Als Führungskraft neue Mitarbeiter erfolgreich einarbeiten und integrieren. 2. Auflage*. Wiesbaden: Springer Gabler (Springer eBook Collection).
- Kaudela-Baum, S., S. Meldau, M. Brassler.** (Hg.) (2022). *Leadership und People Management. Führung und Kollaboration in Zeiten der Digitalisierung und Transformation*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. Online verfügbar unter <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kxp/detail.action?docID=6961477>.
- Lorenz, M., U. Rohrschneider.** (2022). *Praxishandbuch Mitarbeiterführung. Grundlagen Führungstechniken Gesprächsleitfäden*. 5th ed. 2022. München: Haufe; Imprint Haufe. Online verfügbar unter <https://link.springer.com/book/10.57088/978-3-648-15972-9>.
- Nerdinger, F., G. Blicke, N. Schaper.** (2019). *Arbeits- und Organisationspsychologie. 4., vollständig überarbeitete Auflage*. Berlin: Springer (SpringerLink Bücher).

ОЧАКВАНИЯ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ ОТ ПРОЦЕСА НА ВЪВЕЖДАНЕ В НОВА КОМПАНИЯ

Резюме: Тази научна публикация е озаглавена: „Очаквания на служителите от процеса на въвеждане в нова компания“. Целта на изследването е да се проучат очакванията от въвеждащия период за новите служители в една компания. Същевременно трябваше да се очертае предишният положителен и отрицателен опит във фазите на въвеждане в работата и съответните последици от тях. Освен това фокусът беше насочен преди всичко към получаване на данни относно очакваните компоненти на въвеждащата фаза като нов служител в нова компания. Като част от проучването за изследване на гореспоменатите аспекти беше избран количествен метод на изследване. С помощта на електронен въпросник бяха анкетирани онлайн 304 души, които отговориха общо на максимум 14 въпроса. Наред с други неща, оценката на изследването позволи да се определят точните и очаквани компоненти на процеса на въвеждане в работата на служителите в нови компании. Те са предимно от функционално и социално естество. В съответствие с това новите служители очакват например функционално запознаване с работните процеси и дейности на длъжността и запознаване с необходимите ИТ програми по време на тяхното включване в компанията. По отношение на социалната интеграция се очаква например встъпителна среща с ръководителя и мерки за изграждане на екип с колегите от работата. Съответно дружествата следва да използват идентифицираните мерки за разработване на цялостна концепция за онбординг, за да отговорят на очакванията на новите служители, от една страна. От друга страна, по този начин ще се осигури възможно най-добрата подкрепа за целите на компанията, тъй

като новият служител ще бъде обучен възможно най-бързо по висококачествен и ефективен начин.

Ключови думи: *въвеждане в работата, служители, очаквания, компания*

Sakeela Sathananthan, PhD

University of Library Studies and Information Technologies

E-mail: SakeelaS@web.de

INSIGHTS INTO THE IMPORTANCE OF INTERNATIONAL EDUCATION

Gökhan Kaleci

University of Library Studies and Information Technologies

Abstract: *As a concept, an ideology and a philosophy of education, international education is examined here in its scope, meaning and dimensions. There are many ways to integrate an international dimension into the curriculum from studying abroad to inclusion and diversity teams. These can be from individual study trips to teaching abroad to conferences to mobility to understanding diversity and from a range of factors. When most of us are not supposed to travel for work or training, why do we need to learn and teach in an internationally oriented environment? Is it necessary to internationalize what can be accomplished more effectively at a national level? There are better questions that educators can ask to guide their behaviour, as this article is not so concerned with answering these questions in-depth. A nationalist education is often argued to be the most suitable fit for national purposes today. Student mobility, cosmopolitans and other topics are covered in this article. After that, it discusses issues such as diversity and citizenship in a globalized world. This article clarifies and discusses the connection between international education and multicultural education.*

Keywords: *Erasmus, international education, communication model, study abroad*

INTRODUCTION

International and national student mobility has existed for a long time. Universities were distributed through European centres where (international) students visited to study during Erasmus' medieval times when the term university meant the locus of knowledge. There has been a transition from elitist study-abroad opportunities to a democratic and universal system of higher education. This system allows thousands of students to move between universities each year. As democracy (and higher education democratization) and globalization advance, international studies are becoming more popular (Gifford et al., 2007).

In order to expand their international and intercultural horizons, students are encouraged to take part in the Erasmus program or other continental student mobility programs. It is a first-time

experience for many people to travel abroad for the first time. It might be explained by this first-time effect as to why studying abroad has such an intense and lasting effect on people (McKeown, 2009), which is more frequent and emotionally intense than normal college experiences (Whalen, 2009).

Aside from improving language proficiency and academic and professional skills, this also involves getting to know the culture of the host country. In addition, research indicates that academic motivation, support, supervision and counselling at the host university are critical for success. Over 50% of diplomats report using their foreign qualifications frequently at work (language skills and cultural knowledge). 83% of diplomats say that their stay abroad helped them land their first job, and 65% say it contributed to their current job (Akli, 2012).

Other studies have reported similar results (McAllister et al., 2006). Studying abroad is not the only topic of this essay. In contrast, international education is characterized by a broader concept. Studying abroad is included, but it is not the only aspect of it. International education should be incorporated into curriculums to recognize this difference, so international mobility won't remain a satellite activity for those students (or students who) have a chance to do so after graduation (or postgraduate studies). Mobility on the international front is one part of a prospectus for international education, not the whole thing. Intercultural education encompasses this (Gonçalves, 2011).

RESEARCH METHODOLOGY

The methodology is based on analysis of the already existing data available in form of research journals and studies available on the credible sources. In the study, the data and information were prepared by presenting a literature review. Additionally, reports about international education and related articles and news on the internet were used.

RESULTS

INTERNALIZATION: Culture and the economy have both been impacted by globalization, but many remain unaware of its impact, both at the managerial level and on the shop floor (Joris, 2006). Higher education institutions are particularly affected by the statement because, even though change management is evident, there are a few institutions that are reluctant to fully embrace globalization and incorporate internationalization as a defining characteristic of curriculum design and classroom experiences (Joris, 2006). A number of changes have occurred in the relationship between countries and nations as a result of globalization, including the creation of the European Union. These changes have impacted consumers, citizenship and identity. Due to geographical and territorial constraints, all these changes are marginal. In addition to cross-border mobility, transnational networks, supranational policies, and globalization, it is also a result of a new mental, political, and social order (Joris, 2006).

In order to cope with these heightened demands, young people need to learn how to handle them. A cosmopolitan view and understanding of the world are acquired through the learning process from a local perspective (locally, commonly used to refer to national culture). This involves

learning from one another, cooperating and actively interacting with him. In order to develop an ethnocentric mind, one must immerse themselves in the mother culture that has been passed down from the original community (nation, ethnicity, linguistics, religion). If the mother culture is to be assimilated, it must be presumed to be a worthy culture. This culture should be preserved, lived, and guarded against decay, corruption, and disappearance (McAllister et al., 2006).

There is a certain amount of change involved in cosmopolitan citizenship and that is not an easy task. External influences are welcomed and cultural absolutism exists. The global citizen does not have to give up his native country, culture or heritage. However, he must adapt to this kind of Franco citizenship based on different assumptions from his native culture. According to Hannerz (1996), cosmopolitanism is: *“In order to engage with one another, we need an orientation that is open to engaging with one another. The goal is to be open intellectually and artistically to diverging cultural experiences and to seek contrast in order to avoid homogeneity. As one learns more about cultures, one becomes an aficionado, one views them as beautiful”*.

In spite of the impact of ethnocentric ideas, worldviews, education, and biased experiences on such learning, studying abroad (or traveling for tourism/leisure, cultural, or work purposes) is strategic for such learning. However, it does not help students become more cosmopolitan on their own. Studying abroad and traveling alone can seem superficial and innocuous at first glance. An unambiguous rationale should guide the development of other educational strategies (Whalen, 2009).

INTERNATIONAL STUDY ABROAD PROGRAM: Many tutors and teachers are critical of the Erasmus program and believe that the program amounts to little more than tourism for students. There is a degree of insecurity about the quality of the formation and the rigorous assessment provided by the inviting institution that has led to these comments. Tutors also lack experience with these programs, which contributes to the problems. Negative judgments implied by these comments are generally interpreted as reflecting the idea that exploring new places during the study years interferes with academics. In addition, it also implies that tourism is not given significant attention by academics (Gifford et al., 2007).

Keeping their distance from the whole, many tourists seek only a few select alien elements. At the same time, they ignore profound cultural differences and focus on superficial ones (gastronomy, music, folklore, customs). In Hannerz's 1996 article, Paul Theroux writes that many people travel to find a combination of home or home and more (Spanish sunshine, Indian servants, African elephants, lions, and many other places provide both home and cheap deals on exotic goods and souvenirs). There may be some students for whom this formula applies (not all), which may explain why so many tutors are unsure of the reason for so many tutors' lack of trust in temporary study abroad programs such as Erasmus (Gonçalves, 2011).

We are more interested in the student's skills. The student is supposed to learn in a guided manner since what occurs here is a learning process. To guide learning abroad, what strategies do we use? It is imperative to consider how we can prepare students for the outside world. This includes the temptations of multicultural parties. In addition, it allows the experience of absorbing the essence of so many cultures rather than limiting them to exotic, alienated dissipation of youth

or fear of cultural shock. In order to prepare their students for a successful professional career, an active and responsible life and responsible citizenship, universities should invest in the development of their students' knowledge and skills. International education is about this in today's globalized world (Whalen, 2009).

INTERNATIONAL EDUCATION AND COMMUNICATION MODEL BASED ON CONTROLLED INFORMATION FLOW: A critical issue in education in general and in international and intercultural education, in particular, is the importance of models of thought and practice. It's time we moved away from linearity, constancy and laws today and instead adopted a model that emphasizes complexity, simultaneity, change and chaos. In a society of information and in a globalized, interconnected world, simple, reductive and isolationist models of thought are no longer effective. In order to overcome uncertainty and contradiction, we need a different thinking strategy and a new posture that is integrated, complex and multidimensional (Gonçalves, 2010).

On the other hand, model formulation, construction, and implementation have always been essential to overcoming societal challenges. Society's model of communication is also determined by its choices when we speak of societal models. Organizing and managing communication cannot be modeled without specific and temporally-located communication models. Those are some of the reasons corporate communication models are vital to corporate communication management: Communication regulation, information control, communicating information and modelling communication, attitude and thinking cultivation, actions specific to a given social problem must be stimulated. And those are the criteria used to determine the importance of communication models (Palashev, 2007):

- Participants in the communication process must be recognized as legitimate;
- Communication codes that are recognized as common;
- Respect for the dignity, honor and interests of the participants in the communication process, in accordance with the law, morals, and ethical norms;
- Spiritual and material achievements must be accepted and applied;
- Communication forms, methods, and ways are intellectualized;
- Communication activities should be professionalized;
- Information rights should be respected.

In controlled information flow communication, communication channels are controlled over their actions. In its impact, the aim is to control the quantity and quality of the broadcasts and receptions of information through the format of the information sets. Communication channels are narrowed and widened as a result of this control. Communication channels are subjected to predetermined conditions under which information moves at predetermined speeds by using selected communication mechanisms (usually those using media capabilities) and their organization into a system. Thus, no risk of information overload or lack of information exists in the information environment. It is possible to achieve the following results when communication channels are controlled and communication throughout is achieved (Palashev, 2007):

- Creating conditions for stabilizing the subject's corporate communications;
- Corporate subjects created a crisis situation due to a sense of guilt and inappropriate actions,

- creating a communication barrier;
- A number of conditions must be met by opposing subjects as well as interpreters of the information in order to promote self-censorship;
 - Change the information environment in terms of whether the audience is willing to accept certain pieces of information. In order to create this change, information must be managed so that the audience's communication culture can be broadened or narrowed in the direction it is headed.

An effective corporate communication policy must consider a communication model that allows the narrowing and widening of communication channels. A communication channel's importance lies in creating the environment and conditions for communication to take place. Thus, they can be regarded as vehicles in which communication effects are transmitted. As a result, if the media aren't taken into account, the transfer itself would not be possible. In addition to communication channels, media problems must also be considered (Palashev, 2007).

CONCLUSIONS

My conclusion is that teaching how to fish is more effective than handing over fish. The purpose of this article is to illustrate that presenting ideas is not the only way to teach someone how to fish. When we ask and seek the answer to a question about complexity, rather than listen to someone else's answer, we can better learn about complexity. Bringing a higher education institution to an international level and transforming it into a cosmopolitan nation is not an easy task. It involves taking small steps, from question to question, in preparation for the challenges of multiculturalism and multicultural citizenship.

As a result of their lack of exposure to a global perspective on teaching and the consequences of a closed (even narrow-minded) perspective on teaching, many teachers do not teach about these subjects in accordance with an internationalist and intercultural perspective.

In addition, this might be perceived as frightening because it is such a big topic. In other words, it implies overcoming barriers related to linguistics, culture, and even ideology. It is out of our comfort zone to talk about internationalization or global citizenship since it involves complexity. There may be no way to overcome uncertainty.

REFERENCES

- Akli, M.** (2012). The Role of Study-Abroad Students in Cultural Diplomacy: Toward an International Education as Soft Action, *International Research and Review: Journal of Phi Beta Delta Honor Society for International Scholars*, vol. 2, issue 1, Fall, 2012, ISSN: 2167-8669, <http://www.phibetadelta.org/publications.php>.
- Gifford, C., A. Gocsál, R. Balint, S. Gonçalves, E. Wolodzko.** (2007). *Intercultural learning for european citizenship*. Guide prepared by the CMID task group, funded by European Commission's Department of Education and Culture Socrates Programme. Edited by Alistair Ross, International Coordinator, Cice. London: Cice.
- Gonçalves, S.** (2003). Multiculturalism and multicultural education: challenges in teacher training. In: V. Smekal, H. Gray, C. A. Lewis (Eds.). *Together we will learn: ethnic minorities and education* (pp. 174–180). Brno: Barrister & Principal.
- Gonçalves, S.** (2010). Promoting intercultural competence: the role of internationalization. In: M. Soininen, T. Merisuo-Storm (Eds.). *Looking at diversity in different ways* (pp. 5–27). University of Turku. Department of Teacher Education, Rauma Unit.
- Gonçalves, S.** (2011). *Intangible culture, cooperation and intercultural dialogue among university students*. *Intercultural Education*. <https://doi.org/10.1080/14675986.2011.549647>.
- Grothus, U.** (2009). *Measuring impact: evaluating program areas*. Deutscher Akademischer Austausch Dienst / German Academic Exchange Service (DAAD). <http://www.iie.org/en/Research-and-Publications/Publications-and-Reports>.
- Hannerz, U.** (1996). *Transnational connections: culture, people, places*. London: Routledge.
- Hobbs, H. H., H. I. Chernotsky.** (2007). *Preparing students for global citizenship*. Paper prepared for the American Political Science Association Teaching and Learning Conference (Charlotte, NC. USA).
- Joris, M.** (2006). A quality tool for change and institutional management – mainstream approach to help change in your organization and people, from local to cosmopolitan. In: H. Tekkens (Ed.). *Internationalization at home: a global perspective* (pp. 91–104). Rotterdam: NUFFIC.
- Karwacka, K.** (2010). Towards indicators for intercultural understanding. In: J. Huber (Ed.). *Intercultural understanding: preparing teachers for heterogeneous classrooms* (pp. 58–66). Council of Europe Teachers Matter Series No 2.
- McAllister, L., Whiteford, G., Hill, B., Thomas, N. & Fitzgerald, M.** (2006). Reflections in intercultural learning: examining the international experience through a critical incident approach. *Reflective practice*, 7:3, 367–381.
- McKeown, J.** (2009). *The first time effect: the impact of study abroad on college student intellectual development*. Albany, New York: Suny Press.
- Palashev, N.** (2007). *Da sazdavash realnosti*, Gl. 12, University of Library Studies and Information Technologies ©Academic Publishing House “Za Bukvite – O Pismeneh”, Sofia.
- Whalen, B.** (2009). *Measuring impact: learning from evaluations to assess study abroad outcomes*. Dickinson College, The Forum on Education Abroad. <http://www.iie.org/en/Research-and-Publications/Publications-and-Reports>.
- Whalley, T.** (1997). *Best practice guidelines for internationalising the curriculum*. <http://www.jcu.edu.au/office/tld/teachingsupport/documents/Whalley-Best-Practice.pdf>.

ПОГЛЕД ВЪРХУ ЗНАЧЕНИЕТО НА МЕЖДУНАРОДНОТО ОБРАЗОВАНИЕ

Резюме: Като концепция, идеология и философия на образованието международното образование се разглежда в неговия обхват, значение и измерения. Съществуват много начини за интегриране на международното измерение в учебната програма – от обучение в чужбина до екипи за приобщаване и разнообразие. Те могат да варират от индивидуални учебни пътувания до преподаване в чужбина, от конференции до мобилност и разбиране на многообразието и от редица фактори. Ако на повечето от нас не им се налага да пътуват по работа или за обучение, защо ни е необходимо да учим и преподаваме в международно ориентирана среда? Необходимо ли е да интернационализираме това, което може да бъде постигнато по-ефективно на национално ниво? Има по-добри въпроси, които преподавателите могат да си зададат, за да направляват поведението си, тъй като тази статия не се занимава толкова задълбочено с отговорите на тези въпроси. Често се твърди, че националистическото образование е най-подходящото за националните цели днес. Мобилността на студентите, космополитите и други теми са разгледани в тази статия. След това се разглеждат въпроси като многообразието и гражданството в глобализирания свят. Изяснява се и се обсъжда връзката между международното образование и мултикултурното образование.

Ключови думи: Еразъм, международно образование, комуникационен модел, образование в чужбина

Goekhan Kaleci, PhD

University of Library Studies and Informational Technologies

E-mail: goekhan.kaleci@googlemail.com

ИЗДАТЕЛ

Академично издателство
„За буквите – О писменехъ“
Университет по библиотекознание
и информационни технологии

ДИРЕКТОР

доц. д-р Диана Стоянова
бул. „Цариградско шосе“ № 119,
ет. 2, стая 213
София 1784, България
тел.: +359 879 14 83 85
е-поща: d.stoyanova@unibit.bg

Списание „Образование, научни изследвания
и иновации“ излиза четири пъти годишно.

PUBLISHER

Academic Publisher
“Za Bukvite – O Pismeneh”
University of Library Studies
and Information Technologies

DIRECTOR

Assoc. Prof. Diana Stoyanova, PhD
119, Tsarigradsko Shosse Blvd.
fl. 2, room 213
Sofia 1784, Bulgaria
tel.: +359 879 14 83 85
E-mail: d.stoyanova@unibit.bg

Journal “Education, Scientific Research
and Innovations” is published four a year.

ISSN 2815-4630



ISSN 2815-4630