

АКРЕДИТАЦИЯ И КАЧЕСТВО НА ВИСШЕТО БИЗНЕС ОБРАЗОВАНИЕ

Веселин Лулански

Европейско висше училище по икономика и мениджмънт

Резюме. Акредитацията представлява процес за осигуряване и гарантиране на качеството на услугите и дейностите на висшите училища, при който институциите и предлаганите образователни специалности се оценяват от външна организация – национална или международна – с оглед съответствие на заложените стандарти. В България тази дейност се изпълнява от Националната агенция за оценяване и акредитация (НАОА) въз основа на общовалидни стандарти и критерии за всички висши училища. Настоящата статия разглежда особеностите при акредитацията на икономическите факултети на университетите и специализираните висши (бизнес) училища, отчитайки тяхната специфика, като частично доразвива и надгражда критериалната система на НАОА по ключови въпроси с оглед по-ефективното и практически обосновано изследване на структурата, качеството и организацията на дейностите в тези училища.

Keywords: quality in higher education; business school accreditation

Институционален контекст

Съгласно справка в регистрите на акредитираните висши училища и програми в НАОА за учебната 2017/2018 година се оказва, че 33 висши училища в България имат в структурата си стопански факултети или катедри, от които: 27 са с програмна акредитация по професионално направление „Администрация и управление“, 26 – по професионално направление „Икономика“, и 14 – по професионално направление „Туризм“. Това означава, че в почти 2/3 от висшите училища в страната (33 от общо 51) се преподават икономически и/или управленски дисциплини, вследствие на което ежегодно се дипломира хиляди бакалаври и магистри по икономика, администрация и управление и туризъм. В същото време, в резултат на почти пълното приватизиране на държавната собственост през последните 30 години, стихийното развитие на частното предприемачество и продължаващите неясноти относно приоритетите пред развитието на националната икономика се породиха влошаване на условната връзка между висшите училища и пазара на труда. Хаотичният трудов пазар формира информационни дефицити и неустойчивост на тенденциите в

заетостта по сектори, което, от своя страна, спомогна за нереалистични квоти за прием на висшите училища в комбинация с други фактори, като начина на финансиране съобразно броя обучавани, предпочитанията в студентския избор на по-елитарните управленски специалности, повторения на одобрени капацитети от предходни години без отчитане на повсеместните тенденции на спад в броя на кандидатстванията и други. Засилената конкуренция на пазара на висше образование – вътрешна и международна – принуди висшите училища със стопански факултети (ВУСФ) да отстъпят от редица свои изисквания към студентите, предлагайки занижени критерии по приема – често по документи и без изпит, занижени критерии, свързани със студентското оценяване и успеваемост, но и отсъствие на ясен ангажимент към професионалната им реализация, което поставя в риск качеството на полученото образование и професионалната пригодност на получената диплома. Оттук стигаме и до парадокса на затворения кръг на взаимодействие на висшите училища, трудовия пазар и държавното управление в тези два сектора, водещ до следните резултати: публично финансиране на в голямата си част недостатъчно подготвени, но в максимален брой кандидат-студенти за неясно доколко съществуващи трудови позиции, получаващи дипломи без гаранция за актуални знания и умения, в примиренческият климат на обикновено административно съответствие от страна на академичната общност. Всичко посочено не трябва и не може повече да се подминава безучастно, особено в управленските специалности, защото създадената неефективност неминуемо води до усещаната се липса на експертност в управлението на всички нива и съпътстващите я недобри национални икономически и социални показатели.

Капацитетът за прием на студенти в държавни и частни висши училища продължава да повтаря остарели квотни стереотипи, като липсва реално повишаване на качеството на обучение и студентската успеваемост. В Националната програма за развитие на България 2020 (МС 1057/2012 г.) са деклариран образователни стратегии по приоритети, като например повишаване на качеството на образованието и обучението и качествените характеристики на работната сила, които са общи за всички направления, но в индикаторите на Програмата няма реални измерители на това качество: косвено близки са дял на населението във възраст 25 – 64, участващо в образование/обучение през последните 4 седмици (1,2% за 2016 г.), относителен дял на населението 30 – 34 с висше образование (27%), дял на заетите със завършено висше, средно или професионално обучение (68%). В отчета на хода на Програмата за периода 2017 – 2019 година (Тригодишен план за действие за изпълнението на Националната програма за развитие: България 2020 в периода 2017 – 2019 г.; МС 1080/2016 г.) са посочени реализиращи се мерки по усъвършенстване на Рейтинговата система на висшите училища, включване на международни експерти в работните групи на НАОА, програмата за субсидирани студент-

ски практики, но същевременно прави впечатление отсъствието на дейности по мерки, свързани с реинтеграцията на млади кадри за висшите училища и институти (100 млн. лева предвиден бюджет), финансови стимули за изграждането на научна инфраструктура в партньорство с бизнеса (460 млн. лева предвиден бюджет), подпомагане на алумни организации (1 млн. лева предвиден бюджет) – всички тези операции дори не са разработени към дата на последния доклад от октомври 2016 г. Формално погледнато, има взети решения, част от които касаят повишаване на качеството на висшето образование и неговото оценяване, но към май 2018 г. няма официална информация за тяхното фактическо изпълнение.

Относно акредитациите

Акредитацията и получената акредитационна оценка показват стойността на дипломата на висшето училище, като в този смисъл акредитационната агенция може да се разглежда като един от пазарните посредници в процеса на наемане на абсолвенти (виж т.нар. „меки регулации“ в Willmott, 2011). Тя служи като лице и имидж на образователната институция, символ на легитимност, качество и репутация. В България съществуват две отделни процедури за оценка на качеството на висшите училища – **институционална акредитация и програмна акредитация**. Това създава известно объркване предвид тяхната генерична свързаност, като допълнително натоварва висшите училища с перманентни ангажименти по разминаващи се по време и акцент на съдържанието процедури. Съществуват и редица международни акредитационни организации, като основните външни акредитации в областта на бизнес училищата са тези на AACSB (Асоциацията на асоциираните колегиални бизнес училища), EFMD-EQUIS (Европейската фондация за развитие на мениджмънта) и AMBA (Асоциацията на MBA програмите). Те са доброволни, различават се по отношение на своя произход, обхват и форма на акредитация и са сравнително скъпи като административна цена. В България нито едно ВУСФ няма подобна акредитация.

Актуалните критерии за **институционална акредитация** на НАОА се съдържат в 10 стандарта и 12 критерия със съответните им оценъчни коефициенти. Дванадесетте критерия включват отделни съдържателни компоненти (подкритерии) – общо 45 на брой, като за изпълнението на всеки компонент съответстват определен брой точки. Обобщената оценка за изпълнението на всеки критерий се съставя съгласно събраните точки от неговото съдържание въз основа на представени доказателства (документални и от физическата проверка на място), като най-често това са вътрешната нормативна уредба на висшето училище, наличие и спазване на процедури и процеси при изпълнение на дейностите, статистическа и документална отчетност, ресурсна осигуреност, вътрешен и външен контрол върху качеството, обратна връзка от широк кръг заинтересовани лица, публичност и други. При критериите за

програмна акредитация на НАОА отново има заложен 10 стандарта и 12 критерия, почти напълно идентични с тези на институционалната акредитация, като тук критериите са насочени към програмното съдържание. В обхвата на критериите за програмна акредитация има известни различия с тези от институционалната: те са 49 на брой и в голямата си част засягат учебното съдържание по професионалното направление, а не общия институционален профил на висшето училище.

Стандартите от критериалната таблица на НАОА съвпадат и за двата вида акредитации (НАОА, 2018), като в момента включват: политика по осигуряване на качество, разработване и одобряване на програми; обучение, преподаване и оценяване, ориентирани към студентите; прием, развитие, признаване и сертифициране на студентите; преподавателски състав; учебни ресурси и подпомагане на студентите; управление на информацията; информация за обществеността; текущ мониторинг и периодичен преглед на програмите; циклично външно осигуряване на качеството. Редица ръководители и представители на Академията, сред които и авторът, считат че **обединяването на институционалната с програмната акредитация е логично и рационално**, тъй като в допълнение на ползи, като целесъобразност, пълен преглед на качеството, яснота на планиране, комплексна резултатност и ефективност, то ще създаде възможност и за реално вникване в съдържанието на основните дейности на висшето училище и реалните критерии за тяхната оценка и подобрене, т.е. процесът по акредитация ще стане по-разбираем, прозрачен, полезен и демократичен инструмент за акционерите на висшето училище: студенти и преподаватели, бизнес и общество, националната и международната образователна общност.

Практически предложения към етапите на акредитационния процес

Доклад самооценка. Обичайно след стартиране на процедура по акредитация се изготвя доклад самооценка, след което висшето училище се посещава от експертна група на НАОА, която, на свой ред, изготвя доклад с препоръка за акредитация и акредитационна оценка, като окончателното решение се взема от акредитационен съвет на НАОА. Докладът самооценка се изготвя по посочените стандарти и критерии, като е важно той да бъде добре планиран, задълбочен и разбираем. Неговото подготвяне трябва да бъде систематичен процес, а не няколкомесечно упражнение. **Докладът следва да отговаря на ключови въпроси, а не просто да констатира формална наличност или не.** Трябва да бъде балансиран и обективен – вярно да посочва актуалното състояние, съответните силни и слаби страни на висшето училище, както и да заяви решимост за разрешаване на проблемите. **Възможно е да излиза от рамката на посочените източници** на информация в критериалната таблица: колкото повече източници на информация са посочени, толкова по-добре. **И трето, докладът следва да бъде инклузивен**, т.е. при събирането на данни и оценяването на резултатите трябва да участват различни групи заинтересовани

лица от висшето училище, за да се постигне по-голям консенсус относно изводите и препоръките с цел подобряване на обективността и комуникацията, включване на различни перспективи и убеденост в резултатите. При някои от външните акредитации се изготвя дори отделен студентски доклад по избрани критерии от самите студенти, който се разглежда по време на срещата на експертната група със студентите.

Посещение на експертна група. Експертната група се среща с ръководството на висшето училище, разглежда и оценява програмното портфолио, академичното управление на факултетите, научноизследователската дейност (НИД), ръководителите на програми или специалности, програмното съдържание – учебни планове и програми, квалификационни характеристики, разписания на учебния процес и друга документация, състава на студенти, преподаватели и администрация, **финансовото управление и контрол, наличието на корпоративни връзки и кариерен център, алумни организация на завършилите.** При програмната акредитация първо се разглежда и оценява цялото портфолио, а след това може да се изследва в детайл избрана/и специалност/и. Оценяването се извършва чрез коефициент – резултат с претеглена тежест, но може да бъде и синтетично, отчитайки дали са покрити, или не определени изисквания. Едва след изготвяне на независимите оценки на участниците в експертната група се прави обсъждане и се изгражда консенсусно решение, което се оформя в съответен доклад на групата и впоследствие се докладва на акредитационен съвет.

Общи характеристики на ВУСФ

Спецификите на бизнес училищата най-ясно и съпоставимо биха могли да се разглеждат не през общите рамки на националните организации на висшите училища, а по същество – т.е. по групи критерии, свързани с основните им структури и дейности. Така ще може да се отчетат редица специфични критерии, свързани с институцията/факултета, учебните планове, студентите, преподавателите, научноизследователските дейности, административните и физическите ресурси, както и по-общите критерии на средата, като корпоративни връзки, интернационализация и бизнес етика. Съвършено необходим момент е **равноправното участие на студентите в процеса на акредитация**, разбирането за студентската гледна точка по поставените въпроси, изхождайки от обстоятелството, че студентите са ключов фактор в учебното заведение, дефакто изпълняващи ролята на инвеститор, участник, бенефициент, партньор и бъдещ референт.

Мисията, визията, целите и задачите на бизнес училището следва да бъдат ясно посочени, разбираеми и споделяни от всички участници в учебния процес. Училището трябва да има реалистична стратегия, отговаряща на пазарното позициониране, ресурси и ограничители. Училището следва да изгради ефективна управленска организация, така че да може да определя своите

дейности и да предопределя бъдещото си развитие. Училищната идентичност, мисия и стратегически цели трябва да отговарят на рамките на националния и **международния** контекст, в който то оперира, както и на националния и международния пазар на своите специалности и услуги (виж още Amann, W. Et al., 2012). Училището следва и да демонстрира, че действията му са в унисон със собствените му етични стандарти и норми, с ясно застъпени области на отговорно управление и устойчиво развитие. Училището трябва да е ясно разпознаваемо в съответствие със своята идентичност и обществена легитимация. Особена важност имат **структурата на управление и процесите на вземане на решения**. Опитът в това отношение е еднозначен: неефективните управленски процеси са основен недостатък пред постигането на качество в образованието. Това важи както за избора на предлагани специалности, така и за управлението на ресурсите (финансови, човешки, материални). Мениджмънтът на висшето бизнес училище следва ясно да покаже, че на основата на наличните ресурси, възможности, специалности и интелектуален потенциал добре познава кои са целевите му образователни пазари и групи, както и кои са трудовите пазари, където намират реализация неговите студенти. Нещо повече, мениджмънтът следва да управлява добре и два други критични компонента, които ще бъдат разгледани по-долу – маркетинговото управление на училището и корпоративните му връзки. При представянето на училищната среда е необходимо да бъдат отчетени и основните акционери на училището, финансови партньори и конкуренти, взаимодействията му с пазара на труда и социалната среда. Важно е всичко посочено да има ясен количествен или синтетичен измерител за състоянието и промяната за изследвания период.

Управление на ВУСФ. По отношение на управлението на бизнес училището от голяма важност са неговата структура, разпределението на задължения и отговорности, както и системата за контрол при изпълнението на задачите, например на кого е длъжен да се отчита ректорът или деканът на училището (настоятелство, министър, акционери и т.н.), какви правомощия има той, как управлява (финансово и стратегически), има ли външен контрол и наблюдение (от кого и как), по какъв начин студентите участват в управлението на училището, как училището прилага принципите на етика и отговорно устойчиво управление. Текущото **стратегическо позициониране** следва да изхожда и от отговора на въпроса кои са основните акционери, които училището обслужва, и каква е тяхната относителна важност при вземането на решения по стратегически въпроси и при инвестиране на ресурси. И тъй като все пак се преследват учебни резултати, следва да е ясно кои са стратегиите за постигане на педагогически иновации и/или технологични образователни продукти. Важно е как училището следи за изпълнението на стратегическите си цели, как ги променя, как ги прави публични, как те се вписват в останалите дейности, как се възползва от нови възможности, как преценява и

прави превенция на рисковете. По отношение на **стратегическата политика по качеството** отново особено важни и проблемни се оказват наблюдението и реакцията на дадено моментно състояние на училището. В този смисъл е необходимо да има яснота по отношение на методите за проследяване на изпълнението на индивидуалните цели, както и на основните индикатори за изпълнение на дейностите. И в частност, по отношение на **корпоративните връзки** следва да се изясни как бизнес лидерите извън училището участват в неговите органи на управление, както и има ли училището отделна политика и стратегия по управление на връзките си с корпоративния свят.

В заключение, по въпросите на управлението може да се посочи, че бизнес училищата са създадени, за да обслужват корпоративния пазар, и мисията им следва да отговаря на екзистенциални въпроси, като например защо съществуват и за какво служат, каква е тяхната мисия в рамките на образователната общност и трудовия пазар. Визията за бъдещето показва управленската амбиция за развитие на училището, а стратегиите най-общо планират пътя към реализиране на визията в рамките на заявената мисия.

Програмно съдържание. Учебните планове на висшето бизнес училище следва да са внимателно разработени, за да реализират нужния баланс между знания и умения и да предоставят възможност за проследяване на резултатите от обучението. Методите за разработването им следва да са релевантни на съвременните образователни практики. Не трябва да се пропуска и сериозното изследване на качеството на студентските постижения. Програмите трябва да бъдат осигурени с качествени преподаватели, да са добре управлявани и административно обслужвани, както и редовно оценявани чрез обратната връзка от студенти и други заинтересовани лица. Програмите следва да отразяват националните и регионалните особености, но в глобален контекст (виж Crosling, G. et al., 2008). За това съществено допринася увеличаващото се сходство в програмното проектиране след проведените реформи на Болонския процес, осигуряващи съвместимост на степени и мобилност на студенти. В програмното съдържание трябва да намират отражение стратегиите и политиките към образование, обучение и преподаване и да се вижда как те са насочени към различните целеви пазари. В тях се търси адекватност на финансови и учебни ресурси, които подкрепят учебното портфолио. В България нерядко се наблюдават проблеми, свързани с прекаленото увеличаване броя на учебните предмети и програми. Процесът по определяне на програмите следва да бъде ясен на всеки един етап – планиране, предоставяне, мониторинг и оценка, тъй като за това доколко отделната дисциплина допринася за процеса на обучение, е видно от студентския интерес и постигнатите резултати.

Управлението на програмите е важно – необходимо е да се дефинират ясно ролите на академичното и административното ръководство по програми. Всяка програма трябва да има ясно посочена цел, задачи и резултати от обу-

чението. Важна е и обратната връзка от студенти и работодатели. Студентите е добре да бъдат по-ясно ориентирани по отношение на специфичните знания и умения, придобивани чрез учебното съдържание.

Принципите на етика, отговорност и устойчивост следва да бъдат интегрирани в програмите. За обществото е важно каква ценностна система възпитава висшето училище у бъдещите бизнес лидери (Loulanski, 2016c). Чрез ИТ системи училището може да оптимизира обучението, както и практическото прилагане на учебните резултати. Дистанционното обучение би трябвало да отговаря на същите стандарти за качество, както и редовното обучение.

Оценяването на студентите е важно да следва целите и философията на всяка дисциплина, но да бъде точно, задълбочено и надеждно. Тук се проявява още една особеност при бизнес училищата, а именно необходимостта от **баланс между академично развитие и развитие на управленски компетенции**.

Всяка програма следва да се оценява по отношение на актуалността на предлаганото учебно съдържание, качеството и ефективността от обучението (постигнати учебни резултати). Необходим е баланс между различните нива на преподавани програми – бакалавър, магистър, доктор, обучение за стопански ръководители. Трябва редовно да се отчитат силните и слабите страни на програмите, как се вписват и с какво допринасят в рамките на училището. Проследяването на промените през годините, както и бъдещите планове за реформи, следва да бъдат оценявани на базата на системата за програмно управление.

Основен е въпросът как програмите отговарят на нуждите на своите участници и на пазарите, които обслужват. Важно е да се посочат и кои са уникалните характеристики, отличаващи ги от други училища. Българските училища могат да заимстват много от западните бизнес училища, използвайки принципа на т.нар. диалектика на прогреса. В този смисъл, следва да се провери дали има насърчаване от страна на училището на иновации и креативност, на мултидисциплинарност в програмите. Как училището актуализира съдържанието с най-добрите практики, основни тенденции и значими иновации в световен мащаб. В същото време, нека тази оценка бъде щадяща, отчитайки бизнес средата в страната, определените правомощия на ръководствата, ограничените ресурси (финансови, човешки, материални) и цялостното по-скоро резервирано отношение към институциите на науката и образованието (Loulanski, 2013).

На оценка подлежат курсовите работи и извънкласните дейности, които отново са с особена важност за бизнес училищата. Тук следва да се отчете дали някои програмни изисквания са наложени от спецификата на бизнес средата, или от пазара на труда, и ако има такива – да се посочат кои. Студентите трябва да бъдат наясно какво се очаква да знаят и могат при успешно завършване, как се очаква да се изявяват и в поведенчески план. От обратната

връзка със студентите може да се установи дали могат да синтезират и анализират сложно съдържание, да формулират независимо мнение или оценка, да комуникират ефективно – и писмено, и устно, да прилагат теоретични концепции в практически ситуации, да работят в екип, да развиват междуличностни умения, да участват в проекти, да придобиват лидерски умения, както и дали са усвоили определено ниво на изследователски и консултантски умения. Насърчава ли се в България учебната комуникация между студенти и преподаватели, както и между самите студенти, и как? Как се обслужват потребностите на неконвенционалните студенти – например на тези, които са в задочна форма на обучение, но нямат възможност или не присъстват на т.нар. очни занятия? Как се реагира при установено плагиатство? Как се определя кои преподаватели да бъдат титуляри или лектори по отделните предмети?

По отношение на международния аспект на програмите и специалностите следва да се провери дали има програми, насочени към чуждестранни студенти, какъв е интересът към тях, колко програми се предоставят на чужди езици, използват ли се Европейската система за трансфер на кредити (ECTS) и Европейското дипломно приложение, има ли съвместни или двойни програми с други университети, реализират ли се корпоративни изследвания, размяна на преподаватели, каква част от съдържанието е международна, има ли студентски обмен и как се поддържа качеството на тези дейности (Loulanski, 2016b).

Корпоративната насоченост в програмното съдържание предполага да бъде проверена наличността на регламентиран процес за включване на корпоративни представители в разработването на програмите на училището и тяхното проследяване, както и какъв е общият дял на корпоративния принос в програмите. Необходимо е да се установи и доколко бизнесът е доволен от програмите и подготовката на абсолвентите на висшето училище.

И последно, във връзка с програмното съдържание, следва да бъде разгледан и делът на онлайн съдържанието на материали, както и какво е актуалното обезпечаване с учебни материали (учебници, помагала, бележки, казуси, приложения, статии, видеа, статистически данни и др.). Въпреки редица ИТ нововъведения, реализирани в българските висши училища, като например електронни учебни зали, електронни библиотечни системи и други, следва да се отбележи един очебиен недостатък – **липсата на достъп до международни бази данни на научни списания** (Jstor, EconLit, Wiley, Taylor&Francis). Излишно е да се пояснява, че това сериозно възпрепятства и отдалечава с години актуалността на научноизследователската дейност, съответно и на съдържанието на учебните програми.

Студентите

Качеството на студентските усилия на висшето бизнес училище следва да бъде гарантирано от самото начало: чрез осигуряване на подходящ кандидат-студентски процес, управление на студентите по време на обучение и предоста-

вяне на качествени студентски услуги по време на следването. Особено важно е да им бъде предоставена възможност за адекватна заетост, ползвайки услугите на студентския кариерен център, който да разполага с необходимите човешки и финансови ресурси за това. Както беше посочено, училището следва да осигури личностното и професионалното развитие на студентите чрез надграждане над придобитите знания и необходими умения, като лидерство, кооперативност, ценности и етика. Училището трябва да подпомогне студентите да определят своята бъдеща професионална ориентация, за което са нужни компетенции по отношение на селективност и проследяване, менторство, кариерни услуги, активна алуumni асоциация. Там, където липсва селективност, какъвто често е случаят в България, е голямо предизвикателство да се поддържат и доказват високи стандарти, да се проследяват резултатите и да се гарантира успешното завършване. Процесът на селекция установява и наличието на мотивация, отдаденост и амбиция по отношение на целите на студента.

Необходимо е да се покаже студентската подготовка за международна среда. Важни индикатори са тяхната заетост след завършване, време до започване на работа, нива на позиция и заплата, работа по специалността, наличие на кариерно консултиране, проактивната работа с компании, както и мобилизирането на алуumni асоциацията. В допълнение към управленското образование училището има отговорност да подготви студентите за поемането на управленски роли, които изискват специфични поведенчески характеристики (Loulanski, 2016b). Това важи с особена сила за обучението на ръководители от практиката, където основна задача са именно поведенческите цели. Училището би трябвало да формира и специфични етични и професионални характеристики, като интегритет и последователност, социална отговорност, уважение. В този смисъл, образователният опит дефакто излиза извън пределите на учебните зали. Висшите училища трябва да са наясно какви мениджъри искат да обучат и към каква промяна в работните процеси се стремят. От това зависи и тяхното бъдеще.

При селекцията по приема на студенти е необходимо да се проучи как кандидатите биха допринесли за провеждането на самата програма и какъв потенциал за развитие притежават. Разбира се, подборът трябва да е основан на публични, честни и съобразени процедури. Особено деликатен е въпросът с държавните висши училища, в които акционери са държавата и обществото. Доволни ли са акционерите от предоставяните образователни услуги? Какъв по същество е характерът на тяхното участие? Допустимо ли е да не се провеждат приемни изпити? Защо всички кандидати биват приемани и защо има училища с много свободни места? Как се гарантира качеството на образование след този първи етап на селекция и прием? При частните училища стои на дневен ред отново същият проблем с приема и качеството, разликата е, че те не разходват публични средства. Редно е да се изяснят всички проблеми на

ниво прием, изхождайки от събраните данни по отношение брой кандидат-студенти, брой приети, брой реално записани, брой отпаднали от обучение по семестри, причини за прекратяване или напускане. Освен това трябва да се изясни: има ли достатъчно кандидати с подходящи качества за съответните програми; какъв е средният брой години професионален опит преди кандидатстване; какви действия се предприемат срещу проблемите по приема. Всички тези въпроси са важни за бизнес училищата, особено при магистърските програми.

Висшите училища следва да посочат и по какъв начин комуникират със студентите по време на обучение. Как се информират? Кой са основните пречки пред напредъка в обучението и какви мерки се взимат? Предоставя ли се някаква допълнителна помощ? Към този кръг проблеми са насочени критериите по отношение на надеждността на администрирането на оценки, кредити и изпити (редовни, повторни, поправителни, ликвидационни), както и по отношение на механизми и правила при изключения.

Трудовата заетост на студенти и абсолвенти е необходимо да се изследва като част от целите на бизнес училището, както и като целеви пазар по отношение на показатели, като например разпределение на заетостта по пазарен сектор, видове позиции, функции и длъжности, нива на заплащане, регионално и географско разпределение, основни работодатели, както и по същество, а именно как тези тенденции на трудовия пазар се свързват с целите на програмите.

По отношение на асоциацията на завършилите е необходима яснота относно следните основни процеси: как училището поддържа и използва контактите с бивши студенти; има ли алумни асоциация; как тя подпомага стратегията, програмите и студентите в кариерното им развитие; каква и колко ефективна е нейната дейност; какви ангажменти има училището към алумни асоциацията и обратно, как асоциацията участва във финансирането на училището, какви правомощия има.

По отношение на интернационализацията в работата със студентите могат да бъдат анализирани допълнителни въпроси, свързани с работа в чужбина, участие в международни програми, придобиване на езикови умения, като задължителна част от учебното съдържание, международен обмен на студенти, стажове в чужбина, двойни програми и други (виж Cole & Cole, 2008).

На последно място, но не и по важност, трябва да се проучат връзките на училището с бизнеса, кариерна подкрепа, корпоративно представяне в училището, дни на кариерата, форуми и работни връзки с национални и международни компании. Корпоративното участие в работата на висшето бизнес училище може да бъде осъществявано на всички нива, като се започне от програмното проектиране, приема на студенти, участието в учебния процес, сътрудничество с кариерния център, предоставяне на възможности за стажо-

ве, практики и трудова заетост, тъй като без съмнение всичко изброено се явява сечение на интересите на студентите, висшето училище и бизнеса.

Преподавателите

Висшето училище следва да наема, развива и управлява състава на преподавателите си в съответствие със стратегическите си цели. То трябва да изгради достатъчно солиден и жизнен колектив, който се отличава с експертност в преподаването на основните учебни дисциплини. Обичайно стандартът залага да се поддържа основен състав от поне 25 – 30 души, които водят задължителните бизнес дисциплини. Този колегиум би трябвало да осигурява приемственост, да възплъщава традиции и ценности, да развива изявена експертност от страна на училището чрез реализация на изследвания и иновации на учебния план и програми. Важна за бизнес училището е и групата на бизнес практиците, внимателно подбрани и управлявани, така че да допринасят в максимална степен за релевантността и практическата насоченост на дисциплините и съответните им професии. Броят, квалификациите и съставът на преподавателите зависи от броя и вида на програмите, както и от броя на студентите (бакалавърските програми изискват повече преподаватели, магистърските и докторските програми – по-малко). Профилът на преподавателите зависи от редица обстоятелства, между които е и стратегията на училището – дали е насочена към предлагане на програми за професионалисти, или към навлизане на международни пазари.

Ключова функция на управлението на висшето училище е преподавателският мениджмънт, т.е. дейностите по наемане, делегиране, развитие и оценяване на преподавателите, така че да се поддържа баланс в трудовото натоварване между преподаване, разработване на нови програми, научна дейност и делегираны административноуправленски функции. Не бива да се прекалява с учебното или административното натоварване за сметка на изоставане при научните изследвания и професионалното развитие, както често се случва в България. Преподавателите в бизнес училищата е добре да поемат и допълнителни ангажменти към местната бизнес и обществена среда, работейки в услуга на обществото и професионалните съсловия, за което също е необходимо споделяно разбиране.

Важни са въпросите, свързани с количествените съотношения между преподаватели със защитена докторска степен и хабилитирани преподаватели, разпределения по възрастова и полова структура, съотношенията между брой студенти на преподавател в динамика, степен на естествено движение и мобилност на преподавателите, измерена чрез брой новоназначения и брой прекратени договори. Съществуват известни трудности в България, свързани с намерение от страна на училището да освободи преподавател. Това съвсем не е масова практика, въпреки че би било дори полезно да има повече движение сред преподавателите с оглед подобряване на качеството и постигане на

стратегическите цели на училището. При подбора на преподавателски кадри за основните дисциплини следва да се оценява не само професионалната специализация на кандидатите, но и техният потенциал за **интердисциплинарност**, тъй като все по-голям кръг бизнес въпроси са многоизмерни и надхвърлят границите на отделните дисциплини. Важно за висшето училище е да познава добре силните и слабите страни на своите преподаватели, както и областите, в които липсва експертиза, за да може да бъде разработен план за действие с цел тяхното преодоляване.

С други думи, необходима е система за управление на преподавателския състав, която да съответства на стратегията и изискванията на учебните програми. Тя трябва да има ясно разписана структура и разпределение на управленските функции, както и да отговаря на редица въпроси, и по-конкретно: каква е политиката по селекция и наемане на работа, как се оценява работата на служителите, чрез какви механизми се задържат и стимулират водещите преподаватели, как се взимат решенията за повишаване в академична длъжност, какъв е регламентът за обратна връзка по важни въпроси от преподавателите към ръководството, насърчавани ли са преподавателите да доразвиват педагогическите си методики и умения, могат ли да ползват творчески отпуски и професионални стажове в други образователни институции като гост-лектори и професори, членуват ли в професионални организации, общуват ли с бизнес средата и намира ли това отражение в учебните програми, включително и в прилагането на съвременни бизнес практики. За да работи добре системата, важно е да се докаже, че дейностите се извършват по същество и водят до реални резултати в учебния процес, практиката и изследванията, а не че съществуват само проформа. В тази връзка, при прегледа на компетенциите на преподавателите е добре към изискваната справка за заемана академична длъжност, възраст и водени дисциплини да се прилагат и техните автобиографии, както и списък с публикации, които да дадат по-пълна представа за професионалния профил и достижения на преподавателите.

Научноизследователска дейност

Висшето училище следва да реализира оригинални приноси в областта на познанието чрез своята научноизследователска дейност (НИД), които да намерят адекватна публичност и приложение сред научната и професионалната общност, в това число сред управленци, практики, студенти и други.

Необходимо е да се отчита фактът, че НИД значително спомага за по-голямата разпознаваемост на бранда и повишава репутацията на училището. Понякога добрата работа дори на един изтъкнат учен изследовател е достатъчна, за да промени съществено обществените нагласи към институцията, а оттам да засили потенциала и да привлече по-голям брой мотивирани студенти, стойностни преподаватели, външно финансиране по проекти и НИД, както и да извършва консултантски дейности. Всичко това несъмнено помага

на училището да служи по-добре и на обществото, и на своите основни акционери – студентите.

НИД намира изражение не само в научни изследвания, статии и дейности в бизнес и професионални организации, но и в развоя на образователни продукти, насочени към студенти и преподаватели, включително към студенти от други училища, а така също и към бизнес компании. Тези дейности са достоверен показател за доброто качество на образователния продукт на бизнес училището.

НИД дейността може да бъде разделена на 3 вида. Първият е **академична или научна дейност**, т.е. тази, която формира ново познание, развива нова теория, изгражда нова методология в рамките на дадена дисциплина или между дисциплини, и въпреки че често от бизнес училището не се очаква да има задълбочени резултати в това отношение, на практика никое от водещите световни бизнес училища не е лишено именно от такива постижения; напротив, те са пряко свързани с неговия висок рейтинг. Оценката на научното изследване се получава от научната общност под формата на **реферирана публикация в топ списание**, висок импакт-фактор, брой прочитания и цитирания. Вторият вид дейност са **практически ориентирани изследвания**. Училището има мисия да провежда професионални и практически ориентирани курсове извън традиционните, така че да се осъществява необходимият трансфер на актуални знания и умения и в бизнес практиката. Най-често това се отнася за подобряване на методологията за задълбочено наблюдение на сложни бизнес казуси и прилагане на управленски опит. При този вид дейност качеството се **изразява чрез резултатите, реализирани в практиката**, например чрез показатели, като получено корпоративно финансиране, брой научни проекти, брой участници в специализирани курсове за стопански ръководители, брой публикации в професионално ориентирани списания, обратна връзка от клиентски организации за подобрени резултати и други. Третият вид дейност са **иновациите в преподаването и използваният методологичен апарат** – предимно образователни инструменти и педагогически методологии, учебни материали за по-ефективно обучение в училището и бизнес компаниите. Тя може да бъде оценена, като бъде измерено влиянието и върху самото училище (качество на преподаване), върху останалите колегии от други училища, по броя на преподаватели или училища, които ползват разработените от училището материали и техники.

НИД зависи от специализацията и стратегията на бизнес училището, от профила на преподавателите, от наличното финансиране, както и от вида на обслужваните целеви групи (студенти, бизнес). Независимите училища е по-вероятно да търсят стриктно професионално съответствие в сравнение с университетските икономически факултети. Оценяването се извършва върху цялостната НИД и може да се представи като сборен показател от актуалност,

влияние върху различните аудитории и ползватели и принос към качеството на образование и обучение.

Висшето училище следва да има процедура по управление и мониторинг на НИД съобразно приетия план, като същевременно трябва да докаже, че инвестира време и ресурси за подпомагане на преподавателите по НИД дейности. Основните принципи, като например актуалност, авангардност и бъдещи перспективи по отношение на учебното съдържание, като правило са записани в стратегията по НИД на висшето училище. Тя трябва да кореспондира със стратегията за развитие на училището и да дефинира обем и качество на научната продукция, както и активни преподаватели в НИД (дял, отличителна експертиза в определени области, финансово обезпечаване на изследванията, култура на иновации в училището, като цяло).

За успешната реализация на НИД са нужни време и средства, както и система за адекватна оценка и възнаграждение на постиженията. По този начин чрез добри управленски решения се постига търсеният баланс в академичното измерение, което допринася едновременно за актуализиране на съдържанието на програмите, по-добро качество на преподаване и засилване на връзките с корпоративния свят и обществото.

При оценяване на дейностите по НИД може да се обърне внимание на поставените приоритети по видове изследвания, наличието и развитието на изследователски потенциал, подхода в привличането на ключови изследователи и самата организация на НИД (научен съвет, отговорен декан или директор; до каква степен е централизирано планирането по НИД; представлява ли НИД приоритет за училището; каква част от работното време е отделена за изследвания; какви са размерът и видът на определения бюджет (вътрешен, правителствен, проектен, от грантове и корпоративни спонсорства). Други съществени показатели по НИД могат да бъдат изискванията за изграждане или заемане на постоянна длъжност според заслуги в НИД, наличие на система за стимули при високи научни постижения, способност на училището ясно да дефинира своите експертизи по отношение на изследвания и специализации, както и да покаже кои изследвания и по какъв начин са допринесли за тяхното натрупване (виж Dijks, M. et al., 2018). Най-сериозният и точен измерител на дейностите по НИД е броят на публикации във водещи международни научни списания. За съжаление, оказва се, че именно този показател е на доста ниско ниво не само що се отнася до бизнес училищата в България, но и в областта на социалните науки, като цяло. Следващ по величина измерител може да бъде релевантността на НИД към корпоративните пазари, изразена чрез реализирани спонсорства, партньорства и консултантски договори в областта на НИД с компании.

Администрация и ресурсна осигуреност

Висшето бизнес училище следва да притежава и демонстрира финансова жизнелюб и институционална приемственост, чрез инвестирани материални,

човешки и финансови ресурси, така че да предоставя висококачествена учебна среда, висококачествен административен персонал и ефективни процедури, които да подпомагат дейностите.

Материалните активи следва да отговарят на изискванията на програмите, за да са в услуга на възприетия педагогически подход. Те могат да са доста различни при бакалаври, магистри и докторанти, тъй като е различна необходимостта от ползването на аудитории, конферентни и семинарни зали, библиотеки и компютърни зали, учебни пространства и общи помещения. Същото се отнася и за материалната база (офиси и изследователски кабинети) за преподавателския и административния състав на училището.

Критично важно е осигуряването на услуги и достъп до учебници и учебни материали, книги, периодични издания, електронни бази данни и информационни системи. Голяма слабост на българските бизнес училища е липсата на достъп до базите данни на електронните научни списания в различни области, като Jstor, Econlit, Wiley, предимно по финансови причини, тъй като тези услуги са прекалено скъпи за текущия стандарт, например само едногодишен електронен абонамент за базата на икономическите списания на издателската група Taylor & Francis възлиза на 40 000 евро. По сходен начин стои въпросът и с ползването на лиценз за западни учебници, статистически бази данни, статистически и иконометричен софтуер или офис програми. Този проблем остава критичен и основен недостатък на бизнес училищата в България, със силно изразено негативно отражение и върху всички останали дейности.

Бих искал да обърна особено внимание на **финансовото състояние** на бизнес училищата. Финансовите резултати следва да се отчитат паралелно със системата за управление на бюджета и финансите. Най-напред следва да бъде оценена възможността, която те създават, за постигането на устойчивост в подкрепа на стратегическите цели на училището. Финансовото управление е необходимо да демонстрира ефективност чрез осигуряване на прозрачност относно приходи, разходи и приноси на всяка програма и дейност, управление на финансови и нефинансови рискове (т.е. как се идентифицират, оценяват и намаляват). През призмата на финансовото състояние следва да се оценят капацитетът и качеството на администрацията и преподавателския състав. Въпросите на маркетинговото управление и връзките с обществеността също са част от този раздел. Могат да бъдат разгледани и финансовите прогнози, ако има такива, в средносрочен план от 3 – 5 години.

Финансовото управление трябва да отговори на редица въпроси, като например: колко са направените инвестиции, как те кореспондират със стратегията за развитие на училището, каква е степента на автономия на училището по отношение на изразходването на финансови средства, генерират ли се допълнителни приходи от други източници извън основната дейност. Освен

това системата за финансово управление ясно описва процеса на създаване на годишния бюджет и неговото одобрение, как се следят разходите и как училището се справя с бюджетните преразходи, как бюджетната система е свързана със стратегията за развитие на училището, кои индикатори се използват, за да се следят финансовите резултати, има ли бюджетна автономност на отделните звена (факултети, катедри, центрове, и други).

Сходно е изследването на въпросите относно организацията на финансовия риск мениджмънт: има ли външен надзор, кой е отговорен за финансовото управление, кой на кого докладва, кои са основните финансови рискове и как те биха се отразили на академичните и финансовите резултати на училището, как бизнес училището се справя с недостига на финансови средства (преглед на резервите, ангажименти за финансиране от партньорски институции, проектни и консултантски дейности и други приходи).

Организацията на маркетинговите и промоционалните дейности във висшите бизнес училища често отсъства при оценката им, въпреки че би могла да даде ценна информация относно финансирането и осигуряването на служители за маркетингови и ПР дейности, наличието на мрежа от комуникационни канали и постигнати резултати.

Международен профил

Бизнес училището следва да има стратегия и да покаже ангажимент в обучението и подготовката на студенти за работа в международна среда. Обичайно това се реализира чрез партньорства с международни институции, корпоративни връзки, международни дейности, като обмен на студенти и преподаватели, съвместни програми и НИД проекти и други (Виж Bradford, H. et al., 2017). Ако училището има за цел да привлича чужди студенти, то трябва да провежда НИД на международно ниво. Тук е ролята и на международните акредитации, които атестират качеството на училището и го легитимират като доверен международен партньор, така че да привлича студенти и преподаватели от цял свят, да предоставя програми по международни стандарти, да подготвя абсолвентите за международна среда и да поддържа корпоративни връзки извън локацията си. Особено след Болонския процес пазарът на висше образование в Европа предоставя разнообразни възможности за натрупване на опит в международни програми и преподаване на английски език. Особено за магистърските програми е важно да са обвързани с реалностите на мениджмънта във взаимосвързания глобален пазар. Световната практика по интернационализацията на бизнес училищата показва различни и нееднозначни примери. Появяват се офшорни дейности – от изцяло сателитни кампуси до съвместни предприятия, франчайз на степени на други училища, като често тези инициативи са с трудно предвидим успех. Неминуемо подобни усилия понякога прекомерно натоварват и дори отклоняват училището и преподавателите от развитието на основните дейности в локацията му, още повече че

поне засега се оказва изключително трудно поддържането на високи стандарти и качество от дистанция.

Несъмнено, от голяма важност е преподавателите да имат широк профил и да са активни и на международно ниво, т.е. да имат международни компетенции и опит, межкултурни и езикови способности, умения за преподаване пред международна аудитория, интерес и участие по значими изследователски проблеми с международно значение. Все пак нека припомним също, че международното бизнес измерение по условие би трябвало императивно да присъства в програмите по МБА и МБО (Loulanski, 2016b).

Конкретни измерители на международното присъствие на висшето бизнес училище могат да бъдат броят на чуждите студенти, броят програми за обмен, броят преподаватели с чуждоезикови умения в преподаването, броят на гост професори и лектори, участие в международни конференции, международни изследвания и проекти, постижения на абсолвентите в международен план, наемане на работа в чужди компании и държави, стажове в чужбина, насоченост на програмите към глобални бизнес проблеми, разработване на международни казуси и други учебни материали в полза на бизнес образованието.

Етика, отговорност и устойчивост

Етиката в бизнес училището е поведение, основано на честност, равнопоставеност и постоянство. Отговорността предполага ангажираност към проблемите на обществото и средата, интегриране на социални съображения в процеса на вземане на решения и проследяване на постигнатите ползи. Устойчивостта може да бъде представена като съвкупност от социални, икономически, екологични и особено важните в случая **управленски предизвикателства**, инкорпорирани в целите на училището. Важно е да се установи как бизнес училището интегрира етиката, устойчивостта и отговорността в своя принос към академичната общност и в преподаването на бизнес предмети с акцент върху добавената социална стойност въпреки условията на преобладаващ меркантилизъм, неустойчивост и кратък хоризонт на все по-бързите бизнес процеси. Тук могат да бъдат изброени редица интелигентни и полезни инициативи, които могат да обогатят продукта на училището, например да получат публичност ежегодни дейности в тази насока, да се насърчава генерирането на социално отговорни бизнес идеи от преподаватели, студенти и бизнеса. Те могат да бъдат застъпени в учебното съдържание, в методите на преподаване, в НИД, в обществените отношения, в правилата за поведение в училището. Обичайна практика в България е висшите училища да създават собствени етични кодекси, но все още липсва публичност на предприеманите стъпки в други съвременни аспекти, като например планиране на управлението на отпадъците, енергийна ефективност, транспорт и снабдяване, управление на човешките ресурси, обучение и развитие на административния персонал и т.н. Допълнителна информация по някои от тези въпроси предлага инициативата за спазване принципите на отговорно

преподаване на мениджмънт под егидата на ООН (виж UNPRME), които представят периодични отчетни доклади за добри практики сред своята нарастваща членска общност от висши бизнес училища.

Корпоративни връзки

Висшето училище трябва да придобие едно добро практическо разбиране за бизнеса и управлението чрез взаимодействие с корпоративния свят. От една страна, преподавателите следва да са ангажирани с текущи управленски практики и консултантска дейност съвместно с бизнеса, от друга – приносът на бизнеса трябва да бъде интегриран като основна част в редица дейности на училището. С други думи, училището трябва да осигурява както задълбочено теоретично образование, така и практически умения, необходими за бъдещи управленски кариери. Това става възможно посредством непрекъснатото актуализиране на програмите чрез системите за практики и стажове във фирми и организации, в които впоследствие абсолвентите могат да започнат работа. Този принцип е основополагащ за бизнес училищата и намира най-категорично изражение при анализа на управленската система на училището, където се отчитат постигнатите комплексни резултати от програмите (знания, компетенции и умения), начините за тяхното придобиване и надграждане, предоставяните допълнителни кариерни услуги, системата за стажове, преподавателските профили, изследователски планове и дейности, специализираните обучения за стопански ръководители. В България отношенията на висшите училища с корпоративния свят са по-скоро спорадични поради редица обективни фактори – трудна бизнес среда, самия характер на бизнеса и редица други проблеми, наследени от прехода към пазарна икономика. Често се изтъква недоволството на бизнеса от подготовката на „кадри“, и вероятно с основание, но не трябва да забравяме, че договорът на трудовия пазар е двустранен процес, за който отговорност носят и двете страни. Все още са рядкост опитите за ангажиране на бизнеса с образование, нивото на доверие и разбиране между двете страни продължава да е ниско, програмите за мениджъри са инцидентни, а основното търсене от страна на бизнеса е на служители в нископлатения сектор на услугите. Всъщност тези факти са в голямо противоречие с традиционно заявяваните ангажименти за социална отговорност и на бизнес компаниите, и на висшите бизнес училища, които предполагат наличието на добре структурирани и ефективни взаимовръзки.

Въз основа на резултати от проведено социологическо изследване бе установено, че дефакто образователното ниво не се възприема като определящ фактор за постигане на предприемачески или мениджърски успехи нито на обществено, нито на институционално, нито на браншово ниво, което поражда и редица неблагоприятни последствия: прекомерно голям брой предприемачи, по-голяма конкуренция и продуктово пренасищане на пазара, занижен контрол на качеството, отсъствие на развойна дейност и иновации, допускане

на множество управленски грешки, ниска обществена полезност на корпоративните дейности, деформация на икономическата среда и дори криминализиране на печеливши сектори. В този смисъл, несъмнено е необходимо образованието да бъде реабилитирано, да се преосмислят ролята и функциите му като носител на ценностите на обществото и генератор на работещи бизнес практики (Loulanski, 2013).

Полезно също така би било да се провери дали бизнес училището има подход и ориентация към конкретни клиенти, дали има отдел за корпоративни връзки, получава ли корпоративни средства под формата на инвестиции или оперативен бюджет. Могат да бъдат разгледани списъците на партньорите на училището и характерът на връзките с тях, откъдето да се оценят силата и качеството на корпоративните взаимоотношения.

Заплащането на труда е фактор

Отделно внимание заслужават въпросите за трудовото възнаграждение в бизнес училищата, частично разгледани в предложените критерии за преподаватели. Поставянето на допълнителни изисквания към служителите логично следва да се прави паралелно с предлагането на допълнителни гаранции за договорените базови доходи от работодателя. Анализ на средностатистическите нива на заплащане на преподавателския труд в сравнение с две развити държави, които се отличават с високо покритие на критериите към висшите бизнес училища, а именно Германия и САЩ, показва следното. В България средното месечно възнаграждение на хабилитирания състав е приблизително 1600 лв. (с включена средна надбавка за докторска степен от 300 лв. (виж Valcheva et al., 2017), докато в Германия то достига 4500 евро, също без надбавки за административни длъжности (виж База данни за работните заплати в системата на висшето образование в Германия, 2018¹⁾), а в САЩ – 7500 долара (виж База данни за работните заплати в системата на висшето образование в САЩ, 2018²⁾). Номинално изчислено в евро, заплащането е 800 евро за България, 4500 за Германия и 6100 евро за САЩ, т.е. в Германия заплатите са 5,6 пъти по-високи от българските, а в САЩ – 7,6 пъти по-високи. Поради разликата в стандарта на живот и ценовите нива прилагаме коригиращ коефициент на паритет на покупателната способност (PPP, виж Паритетна покупателна способност по данни на Световната банка, 2018³⁾), като след обработка на данните получаваме, че за извършването на една и съща работа, при запазване на покупателната си способност, немските колеги биха получавали 4070 лв. в България, а американските – 5660 лева. Тези преизчислени стойности вече показват и реалната разлика в жизнения стандарт на българския хабилитиран преподавател – с 2,5 пъти по-нисък от този на немския му колега, и с 3,5 пъти по-нисък от този на американския. С други думи, когато заплатите на хабилитираните преподаватели в България достигнат размер от 4070 до 5600 лева, би било справедливо да се изисква от тях да покриват същите критерии

за качество и отдаденост на професиите си като немските и американските си колеги, тъй като така се изравнява и жизненият им стандарт. Последното, разбира се, ще е валидно само при условие че харчат заплатите си в България, като същевременно нивото на цените не нараства, което е малко вероятно. Макар и просто факти, тези цифри са красноречиви, важни за разбиране на състоянието на сектора и донякъде определящи. За съжаление, поради липсата на стратегия и далновидна политика по време на прехода професиите на преподавателите и научните работници бяха рязко девалвиран и в ценностно отношение поставени често в унизително финансово и трудово положение, без достъп до научни бази данни и литература, без средства за участие във форуми и общуване с научната колегия. Отново за съжаление, обществото възприе без особени резерви едно подобно отношение, в резултат на което дори и днес немалка част от населението, в това число публични ръководители, държавни служители, студенти, представители на бизнеса, родители и дори колеги преподаватели гледат на себе си, на научните работници и преподаватели, като на администрация, на най-обикновени служители.

Какво предлага международният опит на национални и частни акредитационни агенции?

В областта на висшето икономическо и управленско образование съществуват редица международни асоциации, фондации и организации за външно оценяване на качеството на образование, които в някои отношения имат още по-висока обществена и професионална тежест от националните (виж Bryan, 2013). Това се дължи на техните добре дефинирани и солидни високи критерии, липсата на обвързаности, постоянното ежегодно актуализиране на акредитационната критериална рамка и подхода им по същество, който се опира на реални измерители (индикатори) на качеството, експертиза на световно експертно ниво и не на последно място – на сравнително малкия брой висши училища, които успяват да отговорят на високите изисквания на тези външни акредитации (въпреки че всички те са вече акредитирани от съответната национална агенция). За бизнес училищата вече бяха посочени основните три независими външни акредитационни институции: Европейската фондация за развитие на мениджмънта (EFMD-EQUIS), Асоциацията на МБА програмите (AMBA) и Асоциацията на асоциираните колегиални бизнес училища (AACSB). Едва няколкостотин бизнес училища в света имат акредитация при някоя от тези три институции, докато тройна акредитация (т.нар. „златен стандарт“) имат едва 80 водещи бизнес училища към 2018 г.

Заклучение

Настоящата статия посочва и доразвива конкретните дейности, насочени към оценка на актуалното състояние на образователния продукт на висшите училища с икономически или управленски профил, като дава някои препоръки по отношение на работата, свързана с качеството и конкурентоспособност-

та, разгледани през призмата на националната акредитационна критериална система. Тя представя авторска позиция, без да дава оценки на дейностите на акредитационни агенции, висши училища или органи на държавното управление във висшето образование. Предлаганите решения не следват посока на глобализиране на акредитационните критерии и довеждане на процеса до институционален изоморфизъм, а по-скоро препоръчват прагматичното доразвиване на същността на критериите по отношение на директните потребности на потребителите на услуги и средата на висшите бизнес училища.

NOTES / БЕЛЕЖКИ

1. Academics.com. (2018). Report and database on the remuneration in the academic profession in Germany. Source: https://www.academics.com/science/salaries_30543.html, last accessed on 15.04.2018. [База данни за работните заплати в системата на висшето образование в Германия: https://www.academics.com/science/salaries_30543.html, посетен на 15.04.2018.]. стр.18
2. American association of university professors. (2017). The annual report of the economic state of the profession 2016-2017. Available at: <https://www.aaup.org/report/visualizing-change-annual-report-economic-status-profession-2016-17>, last accessed on 15.04.2018). [Американска асоциация на университетските преподаватели. (2017). Годишен отчет за икономическото положение на университетските преподаватели (База данни за работните заплати в системата на висшето образование в САЩ): <https://www.aaup.org/report/visualizing-change-annual-report-economic-status-profession-2016-17>, посетен на 15.04.2018]. 18 стр
3. Purchasing power parity converter based on the World Bank data. Available at: <http://salaryconverter.nigelb.me/> last accessed on 15.04.2018. [Паритетна покупателна способност по данни на Световната банка: <http://salaryconverter.nigelb.me/>, посетен на 15.4.2018)].

REFERENCES / ЛИТЕРАТУРА

- Amann, W. et al (Eds). (2012). *New perspectives on management education*. Delhi: Excel Books.
- Bradford, H. et al. (2017). Determinants of successful internationalisation processes in business schools. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 39(4), 435 – 452.
- Bryan, M. (2013). International accreditations as drivers of business school quality improvement. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 24(3 – 4), 155 – 167.
- Cole, J. and Cole, S. (2008). Accreditation and educational quality: Are students in accredited programs more academically engaged? *SCHOLE: A Journal of Leisure Studies and Recreation Education*, 23(1), 75 – 90.

- Crosling, G. et al. (2008). Internationalizing the curriculum: the implementation experience in a Faculty of Business and Economics. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 30(2), 107 – 121.
- Dijks, M. et al. (2018). The anonymous reviewer: the relationship between perceived expertise and the perceptions of peer feedback in higher education. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, (Published online on 22 Mar 2018: <https://doi.org/10.1080/02602938.2018.1447645>).
- Willmott, H. (2011). Governing employability: business school accreditation as soft regulation (pp. 155 – 167). In: Blyton, P., Edmund, H., and Turnbull, P. (Eds.). *Reassessing the employment relationship*. London: Palgrave Macmillan.
- National evaluation and accreditation agency (NEAA). Criteria system for institutional accreditation of higher schools. Official NEAA website at: <https://www.neaa.government.bg/> (accessed on 15.04.2018). [Национална агенция за оценяване и акредитация (НАОА). Критериална система за институционална акредитация на висшите училища. Официален сайт на НАОА: <https://www.neaa.government.bg/> (посетен на 15.04.2018)].
- National evaluation and accreditation agency (NEAA). Criteria system for program accreditation of higher schools. Official NEAA website at: <https://www.neaa.government.bg/> (accessed on 15.04.2018). [Национална агенция за оценяване и акредитация (НАОА). Критериална система за програмна акредитация на висшите училища. Официален сайт на НАОА: <https://www.neaa.government.bg/> (посетен на 15.04.2018)].
- Loulanski, V. (2013). Educational aspect of the social and cultural determinants of the Bulgarian entrepreneurship (pp. 141 – 158). In: Petkov, K. et al. *Sociocultural determinants of the Bulgarian entrepreneurship*. Plovdiv: Plovdiv University Paisii Hilendarski [Лулански, В. (2013). Образователен аспект на социалните и културните детерминанти на българското предприемачество. (с. 141 – 158). В: Петков, К. и колектив. *Социокултурни детерминанти на българското предприемачество*. Пловдив: Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“].
- Loulanski, V. (2016a). Teaching methods and quality in higher education. *Education*, 5 (2016), 49 – 55. [Лулански, В. Методи на преподаване и качество във висшето образование. *Образование*, 5(2016), 49 – 55].
- Loulanski, V. (2016b). International dimension of the higher business education. *Business Club* 5, 2016. [Лулански, В. (2016). Международно измерение на висшето бизнес образование. *Business Club*, бр. 5/2016].
- Loulanski, V. (2016c). Traditions and innovations in the higher business education. *Economy*, 60, 2016. [Лулански, В. (2016). Традиции и иновации във висшето бизнес образование. *Икономика*, бр. 60/2016].

National development program: Bulgaria 2020. Council of ministers decision No1057/20.12.2012. [Национална програма за развитие: България 2020. Документът е приет с Решение № 1057 на Министерския съвет от 20.12.2012 г. <https://www.eufunds.bg/archive/documents/1357662496.pdf>].

Three year action plan on the implementation of the National development program: Bulgaria 2020 in the period 2017 – 2019. Council of ministers decision No1080/22.12.2016. [Тригодишен план за действие за изпълнението на Националната програма за развитие: България 2020 в периода 2017 – 2019 г. Документът е приет с Решение № 1080 на Министерския съвет от 22 декември 2016 г.].

Valcheva, L. et al. (2017). *Systemization and comparative analysis on the state of the higher public schools in Bulgaria: challenges to the successful reform*. Available online at: <http://von-knsb.org/index.php/info>, last accessed on 20.06.2017. [Вълчева, Л. и колектив. *Систематизация и сравнителен анализ за състоянието на държавните висши училища в България: предизвикателства за успешна реформа*. (<http://von-knsb.org/index.php/info>, посетен на 20.06.2017)].

ACCREDITATION AND QUALITY IN HIGHER BUSINESS EDUCATION

Abstract. Accreditation is a process for ensuring and guaranteeing the quality of higher education services and activities, where institutions and the offered education programs are evaluated by an external organization - national or international – in order to comply with established standards. In Bulgaria this activity is carried out by the National Evaluation and Accreditation Agency (NEAA) on the basis of common standards and criteria for all higher schools. This article examines the peculiarities of the economic faculties accreditation at universities and the specialized business higher education institutions, taking into account their specifics, by partially developing and building on NEAA's criteria system over key issues, in view of a more effective and practical study of the structure, quality and organization of the activities in these schools.

✉ **Dr. Vesselin Loulanski, Assoc. Prof.**
European Higher School of Economics and Management
18, Zadruga St.
4004 Plovdiv, Bulgaria
E-mail: loulanski@ehsem.org