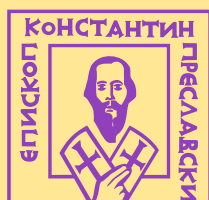


КАРИЕРИ • CAREERS

брой 2 • 2022 • volume 2



Издание на Центъра за кариерно развитие
Publication of the Career Development Centre



Шуменски университет
"Епископ Константин Преславски"
50 години заедно пишем историята
Konstantin Preslavsky University of Shumen

Списание „Кариери“ е продукт на Центъра за кариерно развитие на Шуменския университет „Епископ Константин Преславски“. Основната му цел е да дава гласност на научните постижения на изявени автори, свързани с тематичните направления, които са в обекта на функциониране на нашият Център.

Водещи тематични направления:

- ✓ Изследване пазара на труда, безработицата, икономиката по икономически дейности
- ✓ Проблеми свързани с образователния маркетинг, професионалното ориентиране, кариерното консултиране
- ✓ Изследване на реализацията на студентите
- ✓ Основни проблеми пред връзката „обучение - бизнес“
- ✓ Предоставяне на „научна трибуна“ на изявени специалисти от бизнеса.
- ✓ Популяризиране на изявени и реализирани кадри от бизнеса, завършили Шуменския университет.

Кой може да публикува в списанието: авторите могат да са: научни работници, представители на държавната администрация, преподаватели в университети и колежи, докторанти, представители на неправителствени организации, бакалаври и магистри, представители на гражданското общество. Всеки автор носи отговорност за своята публикация.

Careers is a journal which is a product of the Center for Career Development at Konstantin Preslavsky University of Shumen. Its main goal is to provide a platform for the scientific achievements of prominent authors working in the thematic fields which are in the focus of our Center.

Main fields of interest:

- ✓ Study of the labor market, unemployment, economy by economic activities;
- ✓ Problems related to educational marketing, career guidance, career counseling;
- ✓ Analysis of the realization of Shumen university graduates;
- ✓ Main challenges to the relationship "training - business";
- ✓ Providing a "scientific forum" for prominent business professionals;
- ✓ Presenting prominent or famous business people who have graduated the University of Shumen.

Who can publish with us: Our authors can be: researchers, representatives of state administration, professors at universities and colleges, representatives of political parties, doctoral students, representatives of non-governmental organizations, BA and MA students, representatives of civil society. Each author bears sole responsibility for their publication.

EDITORIAL BOARD* :

ГЛАВЕН РЕДАКТОР / EDITOR-IN-CHIEF:

ПРОФ. Д-Р МИЛЕН ПЕНЕРЛИЕВ / PROF. MILEN PENERLIEV, PHD
Шуменски университет „Епископ Константин Преславски“ / Konstantin Preslavsky University of Shumen

РЕДАКТОРИ / EDITORS:

ПРОФ. ДН БОРНА ФУЕРСТ-БИЕЛИЧ / PROF. DR. SC. BORNA FUERST-BJELIŠ
Загребски университет, Хърватска, / University of Zagreb, Croatia

ПРОФ. Д-Р ДЖОУЗЕФ ХОБС / PROF. JOSEPH HOBBS, PHD
Университет на Мисури-Колумбия, САЩ / University of Missouri-Columbia, USA

Д-Р ЕЛЕНА ПИНА / HELENA PINA, PHD
Университет Порто, Португалия / University of Porto, Portugal

ПРОФ. Д-Р ЛЕАНДРО ДИАС ДЕ ОЛИВЕЙРА / PROF. LEANDRO DIAS DE OLIVEIRA, PHD
Федерален университет Рио де Жанейро, Бразилия / Federal Rural University of Rio de Janeiro, Brazil

ПРОФ. ДН ЛАУРА ШАКАЯ / PROF. DR. SC. LAURA SAKAJA
Загребски университет, Хърватска / University of Zagreb, Croatia

ПРОФ. Д-Р СЪБИН ИВАНОВ / PROF. SABIN IVANOV, PHD
Шуменски университет „Епископ Константин Преславски“ / Konstantin Preslavsky University of Shumen

Д-Р ИЛИН ДИМИТРОВ / ILIN DIMITROV, PHD
ИУ-Варна / UE - Varna

ДОЦ. Д-Р ПЛАМЕН ПАТАРЧАНОВ / ASSOC. PROF. PLAMEN PATARCHANOV, PHD
СУ „Св. Климент Охридски“ / Sofia University Kliment Ohridski

ДОЦ. Д-Р ЕКАТЕРИНА ЛЮЦКАНОВА / ASSOC. PROF. EKATERINA LYUTSKANOVA, PHD
Шуменски университет „Епископ Константин Преславски“ / Konstantin Preslavsky University of Shumen

ДОЦ. Д-Р ЕРГИДЖАН АЛИНДЕР-ИСМАЙЛОВА / ASSOC. PROF. ERGIDZHAN ALINDER-ISMAILOVA, PHD
Шуменски университет „Епископ Константин Преславски“, / Konstantin Preslavsky University of Shumen

ДОЦ. Д-Р ДЕСИСЛАВА ЧЕШМЕДЖИЕВА-СТОЙЧЕВА / ASSOC. PROF. DESISLAVA CHESHMEDZHIEVA-STOYCHEVA
Шуменски университет „Епископ Константин Преславски“ / Konstantin Preslavsky University of Shumen

ДОЦ. Д-Р ЛИЛИЯ ЛОЗАНОВА / ASSOC. PROF. LILIA LOZANOVA, PHD
Шуменски университет „Епископ Константин Преславски“ / Konstantin Preslavsky University of Shumen

ДОЦ. Д-Р ЙОРДАНКА ЯНКОВА-ЙОРДАНОВА / ASSOC. PROF. YORDANKA YANKOVA-YORDANOVA, PHD
Шуменски университет „Епископ Константин Преславски“ / Konstantin Preslavsky University of Shumen

ДОЦ. Д-Р ДЕНИЦА ЗАГОРЧЕВА / ASSOC. PROF. DENITSA ZAGORCHEVA, PHD
Шуменски университет „Епископ Константин Преславски“ / Konstantin Preslavsky University of Shumen

ТЕХНИЧЕСКИ СЪТРУДНИЦИ / TECHNICAL ASSISTANTS

ЮРИЕТА ИВАНОВА / YURIETA IVANOVA
ДЕНИЦА ЛЮЦКАНОВА / DENITSA LYUTSKANOVA
КИРИЛ КИРИЛОВ / KIRIL KIRILOV

* The Editorial Board bear no responsibility for the content or accuracy of the articles.

© Кариери / Careers

Печат: Инкома / Publishing: Incoma

ISSN: 2815-2786 (print)

ISSN: 2815-3111 (online)

Indexed in: ROAD, CrossRef, CEEOL



CONTENT:

INFLUENCE OF COVID-19 ON THE FMCG INDUSTRY <i>MILEN PENERLIEV, VESELIN PETKOV</i>	5
EU INITIATIVES TO OVERCOME YOUTH UNEMPLOYMENT DUE TO THE COVID CRISIS <i>LILIA LOZANOVA</i>	12
THE LABOR MARKET IN RAZGRAD CITY DURING THE PANDEMIC – ECONOMIC AND SOCIAL TRENDS <i>KRISTIYAN STOYANOV</i>	17
FEARS AND ANXIETIES IN EMPLOYEES DURING THE STATE OF EMERGENCY (13.03-14.03.2020) IN BULGARIA <i>MILEN VELIKOV</i>	23
MANAGEMENT OF QUALITY OF EDUCATION AS A KEY FACTOR FOR THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PUPILS <i>DENITSA ZAGORCHEVA</i>	35
FOREIGN LANGUAGE TEACHING AND COMMUNICATION <i>ERGIDZHAN ALINDER-ISMAILOVA</i>	40
FINANCING OF EDUCATION IN BULGARIA FOR THE 2001-2020 PERIOD <i>DENITSA ZAGORCHEVA</i>	45
COMPETENCIES IN FOREIGN LANGUAGE TEACHING <i>ERGIDZHAN ALINDER-ISMAILOVA</i>	50
DEVELOPMENT AND LEADING PRACTICES OF SPORTS TOURISM IN BULGARIA <i>STANISLAV PLYAKOV</i>	55

Конкурс: Професията, която ме прави щастлив

Интервю: Марчела Челебиева

*Настоящият брой на списание „КАРИЕРИ“
се издава чрез финансиране по проект РД-08-130 / 28.02.2022 г.
„Адаптиране на научния и практико-приложния потенциал на Центъра за кариерно развитие чрез
оптимизиране на междуинституционалните връзки“*



INFLUENCE OF COVID-19 ON THE FMCG INDUSTRY

MILEN PENERLIEV, VESELIN PETKOV
KONSTANTIN PRESILAVSKIY UNIVERSITY OF SHUMEN

Abstract:

The paper examines the phenomenon of fast-moving consumer goods (FMCG) in the context of their production and trade. The positive impact of the COVID-19 pandemic on the FMCG industry has been analyzed. In most of its product portfolio, this type of industry has a beneficial effect in situations of various crises. A decrease has only been observed in a small part of the FMCG production.

Keywords:

COVID-19, influence, FMCG, industry;

E-mail: m.penerliev@shu.bg

General characteristics and current state.

Fast-moving goods are known in English-language literature as Fast (F) Moving (M) Consumer (C) Goods (G) (Fig. 1), or simply – fast-moving consumer goods.

Their main feature is that they are perishable in nature, are in great demand and are available to almost everyone. Examples of FMCG include processed foods, beverages, cosmetics, toiletries, health products, consumer electronics, and more. Lower durability, high demand and low cost are some of the characteristics of fast-moving consumer goods. This leads to their low retention in the commercial network. Sometimes they are also called consumer packaged goods (CPG), as many of them are packaged. However, this does not include the whole range of fast-moving goods, as part of the literature on the topic regards packaged goods as mostly food products. Some popular brands for FMCG are Nestle, Coca Cola, P&G, etc.

The essence of fast-moving consumer goods is their low price and high usability. This does not depend on consumer behavior, but on the need for such goods. The population cannot do without ready-made food, toothpaste and other toiletries, pharmaceutical products, soft drinks, etc. These are all examples of the need for constant availability of such products in every home.

In terms of structure, Fig. 2 gives an idea of the FMCG groups of goods.

About the authors Prof. Dr. Milen Penerliev acquired his PhD in Geography (Economic and Social Geography) in 2009, afterwards he became an Associate Professor in 2011 and Professor in 2018 in the same field. He is the author and co-author of over 130 scientific papers published in all Balkan countries, Brazil, Chile, Portugal, Poland, Russia, India, and others. His research interests are in the field of geography of population and settlements, cultural geography, regional development, and geography of tourism, among others.

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-7322-2454>

Veselin Petkov, PhD in social activities. Associate professor at the Konstantin Preslavski university of Shumen in the professional field Of Earth Sciences, Faculty of Natural Sciences. Scientific interests are related to salisal and cultural geography, socio-economic geography. Participant in two international projects in the last three years

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-9968-1541>

Copyright © 2022: Penerliev, Petkov

Article history: Received: 15/03/2022 Accepted: 20/03/2022 Published: 6/07/2022

Citation (APA): Penerliev, M., V. Petkov (2022). Influence Of Covid-19 on the FMCG Industry, *Journal "Careers"*, Vol. 2 (1), 5-11, <https://doi.org/10.46687/OSGV5399>



Figure 1. Fast-moving goods, Source: Internet

In socio-economic terms, fast-moving consumer goods provide (<https://www.mckinsey.com>):

- 75 percent of revenue growth in the sector

with 39% of the sales. This shows that by the second half of the second decade of the twenty-first century, the main "players" on the FMCG

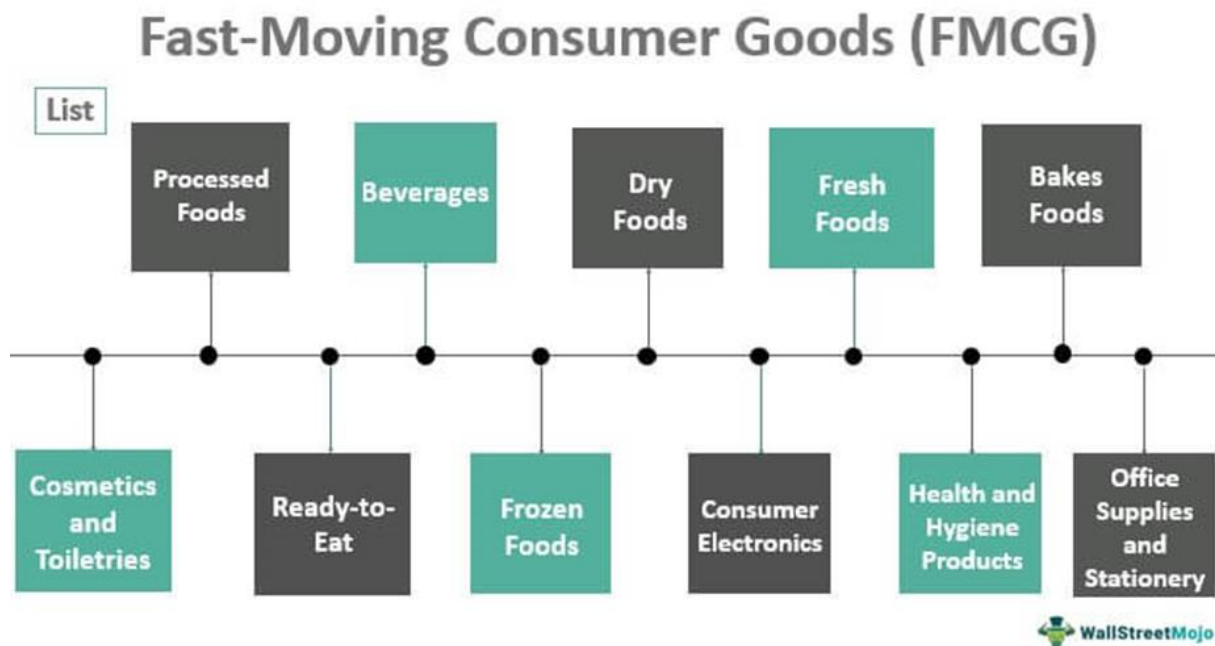


Figure 2. Branch structure of fast-moving goods

over the past decade;

- Reliable growth and gross profits, which are usually 25% higher than those of other goods;
- Low operating costs, as general and administrative costs are 4 - 6% of revenues;
- Maximum application of the synergistic effect, unlike other goods from the consumer "basket". The current state of the sector in the years before the COVID-19 pandemic was marked by rapid growth (Fig. 3). The structure of enterprises in the United States is dominated by large TNCs – a total of 64% of the sales. In Australia and Europe, small private companies predominate

market were American companies (e.g. Coca-Cola, McDonalds, Procter & Gamble, etc.). The trend visible in Fig. 3 is that these large companies already have their market share and their growth is limited to just 2% in the US, but there was a decline of 6% in Europe and Australia. Great progress has been made by small companies – in the more dynamic years after the global crisis of 2008, those companies are more innovative, easily adaptable and adequate to the new conditions.

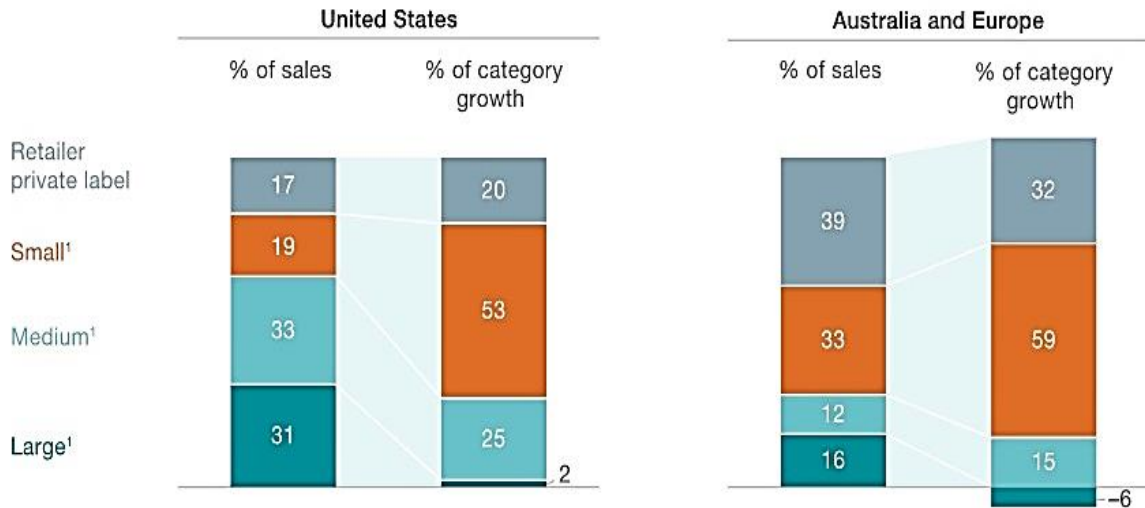


Figure 3. FMCG industry (2016/17)

Source: Nielsen Company

FMCG industry and COVID-19

Since February 2020 the COVID-19 crisis has caused global and local damage to every industry and country. More than 370 million people worldwide were affected as of the beginning of February 2022 (5.7 million had died by then, which constitutes 1.5% of those affected). In the midst of the pandemic, many countries imposed temporary closure of shops, bars and restaurants, banned large public gatherings, and encouraged people to work from home where possible. Against this background, the FMCG market underwent significant changes: the demand for consumer packaged goods (CPG) rose sharply in the affected countries, while spending for household goods also increased. For example, from 24th February to 21st March, Brits made three additional shopping trips per person, which equated to a staggering 79 million more shopping trips than the same time last year, and spent an extra £ 1.9 billion on groceries. Total sales in UK supermarkets rose by 43.1% during the week ending March 21, just before stores acted to limit numbers and enforce social distancing.

Globally, in 2020 there was an increase in food consumption by 15.4% compared to the transition year of 2019 (www.statista.com). That growth had not been seen for a decade. In 2020, the global food market would generate more than \$ 8 trillion in revenue, which represented an increase of more than \$ 1 trillion compared to the previous year. One of the ways in which the

population tried to reduce social contacts and their chances of contracting the virus in the beginning was by reducing the frequency of visits to the grocery store. Everywhere consumers stocked up on water and food. Others used e-commerce to buy products they would normally find in a store.

During that period, however, there was a decrease in the trade of alcoholic beverages – by just over 10%. This was due to the fact that in much of 2020, restaurants, bars and pubs did not work, and those are exactly the businesses associated to alcoholic beverage consumption. If we look at the production of beer worldwide, this trend will be clearly visible (Fig. 4). The overall beer market* dropped by 3% in volume in 2020. Retail dollar value was estimated at \$ 22.2 billion, representing 23.6% market share and a 22% decline over 2019. Craft brewers provided more than 138 000 direct jobs, a 14% decrease compared to 2019 (according to the Brewing Industry Production Report / 2020). According to the same source, sales of soft drinks in the US fell by 40% during the pandemic since March 2020. At the same time, nearly 30% of small breweries did not open their doors. The reduction in jobs is also worrying. The reason for that is the combined effect of COVID-19 and the increased competition in the sector.



Figure 4. Beer production in the World (2016-2020), Source: Brewing Industry Production Report / 2020

Note: in brewing, the capacity is in barrels, measured in imperial gallons (4.5 liters) or American gallons (3.8 liters)

The global toilet paper market size was \$ 26.14 billion in 2019 and is projected to reach \$ 38.34 billion by 2027, exhibiting a CAGR of 4.9% during the forecast period. In the period following the start of the pandemic, one of the world's leading toilet paper companies such as Kimberly – Klarks, grew by 13% only for the first quarter of 2020 (<https://www.fortunebusinessinsights.com/>). On the first day of the COVID-19 quarantine in Poland, sales of toilet paper jumped by 600% (Puls Biznesu). After the declaration of an epidemic in the country, there was a shortage of soap, toilet paper and cleaning products in stores. In the first month of the pandemic in the United States, sales of toilet paper jumped by 845% – that's \$ 1.45 billion in sales in just one month (<https://www.businessinsider.com/>).

In Germany, in March 2020 the consumption of toilet paper increased by 17%. After the summer, a decline of the consumption of that product followed (money.bg). In Bulgaria, such a decline was observed after November 2020 (a 10% decline compared to November 2021). At the beginning of the pandemic, the largest producer of toilet paper in Bulgaria – the Ficosota Company, based in the city of Shumen – almost doubled its production. The expectations are for constant growth in production by 6% average annual rate until 2027 (www.statista.com).

And another example: the production of pasta as part of the consumer packaged goods (CPG) has been growing steadily. Italy, which exports 60% of its pasta output, saw an international sales.

increase by 30% during the first half of 2020, as reported by *The Economist* in November 2020, with multinational industry giant Barilla at the forefront. Italy grows 4 million tons of durum and imports another 2 million tons (<https://www.world-grain.com/>). German companies produced over 20% more pasta in the first 9 months of 2020 (<https://www.mediapool.bg/>), which led to global demand and a shortage of durum wheat on the world markets.

In Bulgaria, during the pandemic year of 2020, sales of FMCG increased by 11%. In addition, there has been a clear change in the preferred FMCG goods – after the start of the pandemic, huge growth has been observed in bread yeast (+ 390%!), meat and sausages (+ 199%!), food for home (+ 150%). On the other hand, the demand for some products such as hair products and fruit juices, dropped dramatically (- 50% and -44% respectively). We again attribute the latter to the period of closing of the drinking establishments.

During pandemics, the interest in Internet shopping increases worldwide. Grocery e-commerce soared in the second week of March 2020. “In a matter of months, the grocery e-commerce landscape in North America accelerated by three to five years,” according to McKinsey, who also provided the following data (Fryer, 2022):

- 20-30% of business moved online during the pandemic's peak;
- Online grocery penetration settled at 9-12% at the end of 2020.

In Bulgaria too, that trend is in line with the rest of the world (Fig. 6). The majority of fast-moving goods, namely packaged food, increased their



Figure 5. Change in preferences of fast-moving goods in Bulgaria for the period between April 2019 and April 2020

Source: <http://progressive.bg/>

share in online shopping up to 13%, while electronics exhibited the highest growth (by 54%). The figure shows another interesting trend: even after the pandemic, the high growth of shopping of fast-moving consumer goods on the Internet is likely to continue. This is an entirely new situation, which needs to be analyzed by traditional suppliers of such goods (large hypermarkets). The only unaffected by COVID-19 trade is the trade of personal care products. Why is the FMCG sector so important? The companies in that sector represent some of the largest Transnational Companies in the world (the 10 largest listed in Fig. 7). Above all, these are companies producing soft drinks, coffee, toiletries and confectionery. Thousands of workers are employed in these huge companies. PepsiCo alone has some 291 thousand employees, and Nestle – 273 thousand. In Walmart Stores, on the other hand – the largest retail chain in the world – 2.2. million people work. The situation is similar in the fast food sector. Starbucks employs nearly 350 thousand people worldwide, while McDonald's employs some 200 thousand. During crises (including the coronavirus pandemic as such), many companies downsize and cut jobs. However, that doesn't seem to apply for the leading FMCG companies in the world.

On the contrary, the most affected by the pandemic are the airlines, the oil companies, those in the field of tourism, etc. With regard to fast food restaurants, the influence of COVID-19 is seen through the huge number of sick employees (over 10 thousand in January 2021). This requires a reduction of working hours due to staff shortages (Bloomberg Agency). In certain periods of the pandemic (in between total global market trends in entire regions, in case the values of certain indicators change. Here we use the Relative

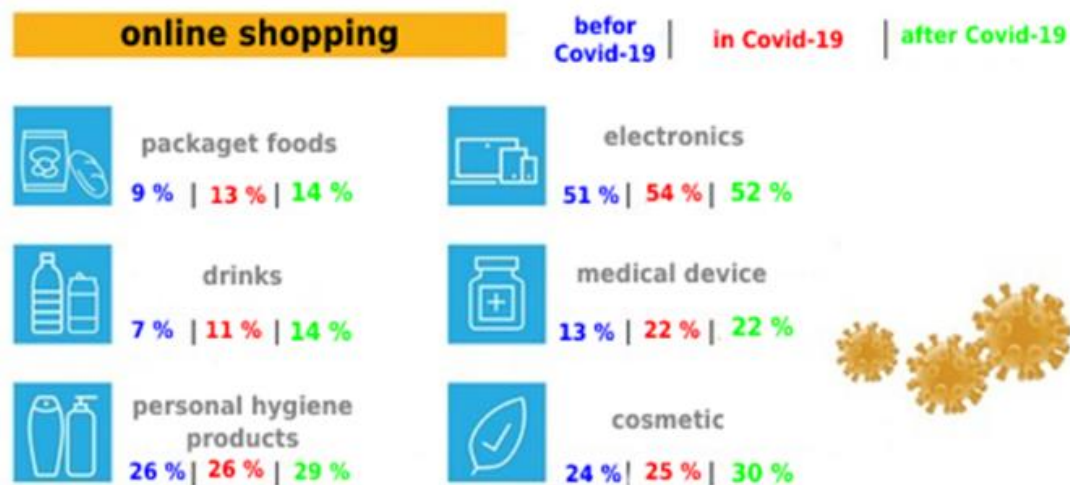


Figure 6. Change in trends of online purchasing of fast-moving consumer goods

Source: <http://progressive.bg>

Strength Index (RSI)². In RSI the value ranges from 0 to 100, the value of 70 or more than is overbought condition if reading is 30 or less than, it is oversold condition, the condition prevailed in pre-COVID RSI average (49) i.e. average performance of share, it clearly indicates share is neither overbought nor oversold of FMCG sector in pre-COVID. In the post-COVID the RSI average is 54. Therefore, it indicates that the share is neither overbought nor oversold of FMCG. (Rajamohan, S., J. Jenefer, A. Sathish, 2021).

The index clearly shows that in a period of such a crisis, the market stability of companies in the surveyed sector is maintained. lockdowns, fast food restaurants even failed to recruit staff.

Conclusions

Although partially analyzed, the FMCG industry is showing some surprising trends during the COVID-19 pandemic:

- Production increases in most of the industry product portfolio;
- Employment in FMCG companies during the pandemic period has not been significantly affected;
- The industry maintains its market and stock market stability;
- The share of e-commerce is increasing, while the FMCG sector is even occupying new market "spaces";

- A decrease in the production of alcoholic beverages – which are mainly consumed in restaurants – has been observed, as the restaurant business is one of the most affected by the pandemic.

References:

1. Brewing Industry Production Report / 2020;
2. Conwey, J. Impact of the coronavirus pandemic on the global FMCG market - Statistics & Facts, Jun 2021;
3. Fryer, V. Understanding COVID-19's Impact on Ecommerce and Online Shopping Behavior <https://www.bigcommerce.com/blog/covid-19-ecommerce/#covid-ecommerce-trends>
4. Mahajan, Y. Impact of Coronavirus pandemic on fast-moving consumer goods (FMCG) sector in India, September 2020, Xi'an Jianzhu Keji Daxue Xuebao/Journal of Xi'an University of Architecture & Technology XII(IX):26-32
5. Rajamohan, S., J. Jenefer, A. Sathish, Impact of COVID-19 on FMCG Sector, International Journal of Management, Volume: 8, Issue: 4, 2021
6. <https://www.fortunebusinessinsights.com/toilet-paper-market-104298>
7. www.statista.com

² Relative Strength Index (RSI) – introduced by Welles Wilder in June 1978, it is one of the extensively

used technical indicators used in the analysis of financial markets.

8. <http://progressive.bg>
9. <https://www.mediapool.bg>
10. <https://www.world-grain.com>
11. www.businessinsider.com
12. www.walmartstores.com
13. <https://www.bloomberg.com/>

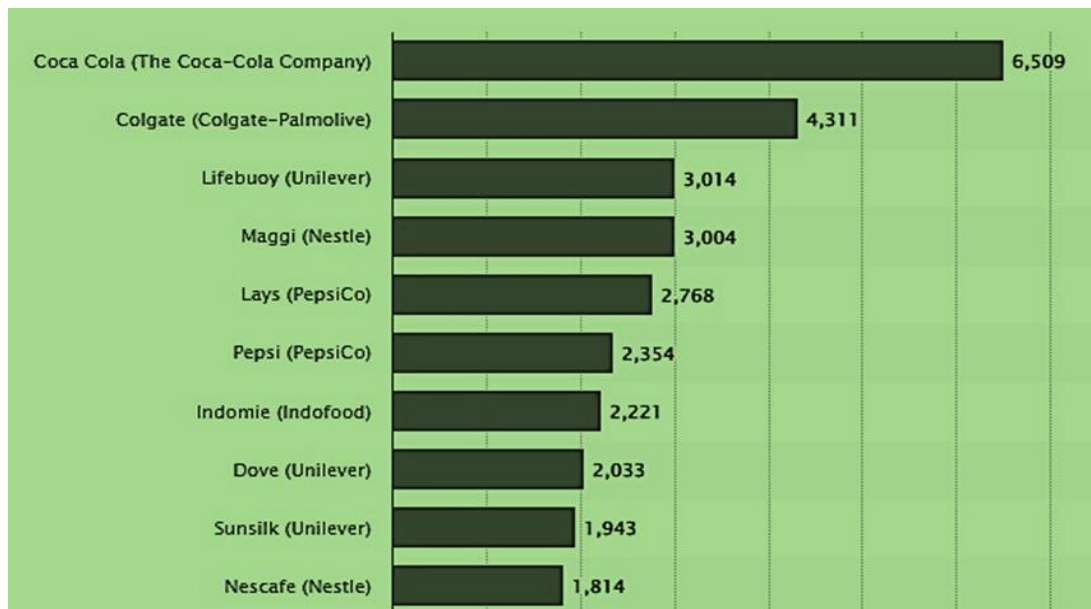


Figure 7. The world's leading FMCG trading companies in terms of Consumer Reach Points

Source: statista.com



*This work is licensed under a
Creative Commons Attribution 4.0
International License*



EU INITIATIVES TO OVERCOME YOUTH UNEMPLOYMENT DUE TO THE COVID CRISIS

LILIA LOZANOVA
DIKPO-VARNA, KONSTANTIN PRES LAVSKY UNIVERSITY OF SHUMEN

Abstract:

This article aims to present highlights from European documents and initiatives of the European institutions dedicated to overcoming the negative impact of the pandemic on youth unemployment levels

Keywords:

youth unemployment, European institutions, European initiatives
E-mail: l.lozanova@shu.bg

The European Union's labor market continues to suffer from the diverse effects of the covid crisis. The consequences of the pandemic on the opportunities of young people to find a job and start their professional development are especially serious. At the same time, the current 2022 has been declared by the Community as the "European Year of Youth" [3].

This article aims to present highlights from European documents and initiatives of the European institutions aimed at overcoming the negative impact of the pandemic on youth unemployment levels.

Over the last two years, there has been a tendency for youth unemployment in the EU to be twice as high as the average unemployment rate in the Community. According to the European Statistical Office Eurostat, in January 2022 unemployment in the EU was 6.2% and among young people 14% [15].

At the beginning of this year, 2.546 million young people under the age of 25 were out of work in all member countries. The recorded data show a decrease compared to January 2021, with the total unemployment rate in the EU being 8.3% and youth unemployment being 18.8% [15].

In Bulgaria, the value of established unemployment is lower than the EU average in

January 2022 and is 4.9% [16], as there is a decrease compared to the first month of last year when it was 6.2%. Decrease by 2.9% compared to the beginning of last year is reported at its value, which reflects youth unemployment in January this year. – 15.1% [17].

Although unemployment figures in the EU vary by a few percent in the different months of 2021, there is a slight downward trend in unemployment in the Community, both by country and by different demographics.

The European Union and its institutions have responded to the social dimensions of the crisis with measures set out in a number of regulations aimed at overcoming the negative effects of the pandemic. Among them are the COUNCIL RECOMMENDATION of 30 October 2020

On A bridge to jobs – strengthening the Youth Guarantee, the NextGenerationEU, the Youth Employment Support Package (2020), the European Skills Program ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve), etc.

NextGenerationEU (NGEU) aims to recover Europe from the effects of the covid crisis. It is a temporary instrument with a financial framework of around € 806.9 billion for the period 2021-2027. The key plan aims to help the Union and the Member States "emerge stronger from the pandemic, transform their economies, create

About the author: Assoc. prof. dr. Lilia Lozanova has a PhD in "Theory of Education and Didactics" since 2014, associate professor in the same field since 2017. Her publishing activity includes 77 scientific articles and reports in Bulgarian and international publications. She is the author of two monographs - "Student Values in the Media Society" (2016) and "Accents in Media Education" (2017), and co-author of "The Art of Communication" (2016).

Copyright © 2022: Lozanova, L.

Article history: Received: 2/04/2022 Accepted: 13/04/2022 Published: 6/07/2022

Citation (APA): Lozanova, L. (2022). EU initiatives to overcome youth unemployment due to the Covid crisis, *Journal "Careers"*, Vol. 2 (1), 12-16, <https://doi.org/10.46687/SQWK8112>

opportunities and jobs for The long-term budget of the EU and NextGenerationEU envisages "at least € 22 billion to be spent on supporting youth employment" [9].

The main activities for which the financial support is intended are the following:

- subsidies and loans for young entrepreneurs, mentoring schemes and business incubators;
- bonuses for small and medium enterprises hiring interns;
- training seminars for acquiring new skills needed on the labor market;
- capacity building of public employment services;
- career management training in formal education;
- investment in digital learning infrastructure and technologies [4].

The 2020 Youth Employment Support Package focuses on "four areas that together provide a bridge to jobs for the next generation":

1. In 2020, The Youth Guarantee, set up in 2013, was updated on the basis of a proposal from the European Commission and the Council Recommendation on a Bridge to Workplace – Strengthening the Youth Guarantee [4].

The reinforced Youth Guarantee is a commitment of all Member States to young people under the age of 30. Registered participants can count on "getting a job offer, education, apprenticeship or traineeship within four months" [9]

2. The second strand focuses on "flexible, learner-oriented vocational education and training" [9].

These guidelines are set out in the Council Recommendation on Vocational Education and Training (VET) for Sustainable Competitiveness, Social Justice and Sustainability (2020). It also sets specific goals until 2025, which are of a recommendatory nature to the member states:

- The share of employed VET graduates must be at least 82%;
- 60% of recent VET graduates can benefit from work-based training, internships, apprenticeships;
- 8% of trainers can benefit from learning mobility abroad [5].

In order to modernize vocational training, the European Commission supports the establishment of Centres of Vocational Excellence (CoVE). They bring together local partners to build 'skill ecosystems' that contribute to regional, economic and social development, innovation and smart specialization strategies [6].

Vocational Centers (CoVE) bring together a wide range of local partners, such as vocational education and training providers, employers, research centers, development agencies and employment services, and more [6].

CoVE "acts as a catalyst for investment in local business and will ensure the supply of high-quality skilled workers. They support entrepreneurial initiatives of their learners (incubators) and function as knowledge and innovation centers for companies (especially small and medium-sized enterprises) [6].

3. The third area is related to a "new impetus for the apprenticeship process", which is an opportunity not only for young people, but also provides qualified staff for various sectors. In 2020, the European Commission has strengthened the capacity of the European Alliance of Apprenticeships (EAfA) as part of the package to support youth employment.

The organization is committed to reducing youth unemployment by "encouraging national coalitions, supporting SMEs and strengthening the involvement of the social partners" [7].

The European Commission is expected to propose a project Directive on quality traineeships. The Directive should ensure that the traineeship is based on a written contract containing transparent information on the rights and obligations of the parties and on the coverage of social security systems and remuneration; that the traineeships should have a specific duration, that they should prepare the trainees for work and lead to an increase in their employability [12,p. 48].

4. Additional measures to support youth employment include increasing the mutual learning capacity of the European Network of Public Employment Services [14].

A serious "tool" of the EU to reduce youth unemployment is The Youth Employment Initiative (YEI), which is one of the main financial resources of the EU in support of the implementation of youth guarantee schemes until Europe" [13] 2023. It provides support to young people from regions where registered unemployment in this vulnerable demographic group is over 25% [16].

Its special focus is on "young people who are not involved in education, employment and the long-term unemployed" [16].

The Youth Employment Initiative is integrated into the European Social Fund Plus (ESF +), so that the Member States are committed to investing resources in it for "targeted action and structural reforms in support of youth employment, education and training" [16].

The European Commission has launched a new initiative called ALMA to tackle youth unemployment. It is an element of the European Skills Program and its very name is aimed at encouraging young people to acquire new skills – ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve). It is aimed at the most vulnerable citizens aged 18 to 30, to whom it offers specific opportunities:

- Controlled stay abroad for a period of 2 to 6 months in another EU Member State;
- Complete project cycle, including coaching and consulting at each step [1].

The aim of ALMA is to improve the skills of young people, to give them a chance to “find their place in the labor market”

ALMA is a cross-border youth mobility scheme that will transform the lives of disadvantaged young people who are out of work and out of school. It complements existing programs that support the mobility of young people, such as Erasmus Plus or the European Solidarity Corps [1].

The program is aimed at young people who have difficulty finding work, the long-term unemployed, with insufficient professional skills, as well as belonging to vulnerable groups – migrants, people with disabilities, etc. [1].

It is funded by the European Social Fund Plus (ESF +). The young people involved in it “will be covered for travel, insurance, social security, basic needs such as food and accommodation, coaching and counseling before, during and after their stay abroad [1].

The program provides the following support for young people:

1. Before their stay abroad, participants will receive intensive special training in their home country.
2. Participants will be offered an internship or work with supportive mentoring for a period of 2 to 6 months in another EU Member State.
3. After their return home, additional support is provided in order to apply the acquired skills for finding a job or starting additional education [1].

Another area in which the European institutions are working to overcome the effects of the pandemic on youth unemployment is to improve digital skills for disadvantaged young people. A European study in 2019 found that

“one fifth of young people (aged 16-24) in the EU still do not have basic digital skills” [12].

At the same time, the European Skills Agenda sets a target until 2025, which is: “70% of Europeans in this age group must have basic digital skills” [10].

Another important direction for reducing youth unemployment in the EU is “taking into account the growing importance of career guidance” [2, p.61].

An international survey of the European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop) conducted in the summer of 2020 reported “increasing demand for career guidance services due to the Covid-19 pandemic” [2, p. 61]. The results of the survey found that “the information on the labour market, helping to find suitable employment, retraining and training opportunities” [2, p.61] was the most sought after.

The survey data show that career guidance “contributes to effective investment in education and training (44%): increased participation in education (53%), reduced early school leaving (40%) and the development of basic skills (42%). “[2, p.65]. About 40% of the participants in the survey answered that it has a role in “the fight against unemployment in general (39%) and in those in support of youth employment are (38%)” [2, p.65].

Cedefop recommends the establishment of “cooperation structures in accordance with national conditions” [2, p.65] of the different Member States. It recognises the need to “strengthen cooperation between different service providers, stakeholders and employers in rethinking and repositioning the guidelines in the national recovery strategies for Covid-19. Strengthening these partnerships will not only help young people but it will also prepare “communities for unexpected crises” [2, p.65] in the future.

In this context, the Interdepartmental Working Group on Career Guidance (European Commission, OECD, ILO, UNESCO, European Training Foundation (ETF) and Cedefop) calls for more serious investment in career guidance.

It must not only “provide access to information on the labor market, but also take into account the expectations of young people for a suitable job” [2, p.65].

Initiatives dedicated to the European Year of Youth are supported by € 8 million from the Erasmus + program and the European Solidarity Corps. Within their framework, young Europeans have the opportunity in 2022 to "take advantage of opportunities" to acquire knowledge, skills and competences for their professional development, to strengthen their

civic commitment to shaping the future of Europe "[3].

In conclusion, youth unemployment is a problem that focuses the attention of the European institutions and the Member States. The above-mentioned initiatives outline that.

REFERENCES:

1. ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve). Employment, Social Affairs, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1549&langId=en> (17.03.2022)
2. Cedefop; European Commission; ETF; ICCDPP; ILO; OECD; UNESCO (2020). Career guidance policy and practice in the pandemic: results of a joint international survey – June to August 2020. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/318103> (17.03.2022)
3. Commission welcomes the political agreement on the European Year of Youth, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6648 (17.03.2022)
4. Commission launches Youth Employment Support: a bridge to jobs for the next generation, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1193 (17.03.2022)
5. Council Recommendation of 24 November 2020 on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience 2020/C 417/01. EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32020H1202%2801%29> (17.03.2022)
6. Centres of Vocational Excellence, Employment, Social Affairs, European Commission, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1501&langId=en> (17.03.2022)
7. European Alliance for Apprenticeships. Employment, Social Affairs & Inclusion, European Commission, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147> (17.03.2022)
8. Euro area unemployment at 6.8% EU at 6.2%. Eurostat / Euroindicators, 27/2022 – 3 March 2022, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/14317274/3-03032022-BP-EN.pdf/e9f04fd8-a9d7-0fd6-2341-e9194274dfcd> (17.03.2022)
9. Employment, Social Affairs & Inclusion. Youth employment support, European Commission, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=en> (17.03.2022)
10. European Skills Agenda. Employment, Social Affairs, European Commission, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en> (17.03.2022)
11. Inclusion. Centres of Vocational Excellence, Employment, Social Affairs, European Commission, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1501&langId=en> (17.03.2022)
12. KONLE-SEIDL, R. & PICARELA, F. Youth in Europe: Effects of COVID-19 on their economic and social situation. Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies European Parliament, Luxembourg, 2021
13. Recovery plan for Europe, https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_en (17.03.2022)
14. The reinforced Youth Guarantee. Employment, Social Affairs, European Commission, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en> (17.03.2022)
15. Unemployment statistics, Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics#Youth_unemployment (17.03.2022)
16. Youth Employment Initiative (YEI). Employment, Social Affairs. European Commission,

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=en> (17.03.2022)

17. 2022 began with an increase in the number of jobs claimed in the real economy.

-realnata-ikonomika-3791/ (17.03.2022)

Ministry of Labor and Social Policy (Employment Agency),

<https://www.az.government.bg/bg/news/view/2022-g-zapochna-s-uvvelichenie-na-zajavenite-rabotni-mesta-v>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License



THE LABOR MARKET IN RAZGRAD CITY DURING THE PANDEMIC – ECONOMIC AND SOCIAL TRENDS

KRISTIYAN STOYANOV
KONSTANTIN PRES LAVSKY UNIVERSITY OF SHUMEN

Abstract:

Current data on the state of the labor market in the region of Razgrad are analyzed. Current statistical data and performances are analyzed. Conclusions are drawn about the impact of Covid-19 on the labor market

Keywords:

unemployment, Covid-19, Labor market

E-mail: 2020190017@shu.bg



Агенцията по заетостта, чрез които ще можем да разберем дали и каква всъщност е разликата през тези месеци именно в гр. Разград.

Обща характеристика на гр. Разград.

Град Разград е разположен в Североизточна България, сам по себе си е административен център, разположен в южната част на област Лудогорие. Според последно преброяване, градът е на 29-то място по големина с население 30 173 жители. Като област, Разградската такава е с обща площ 2637 km², събира общо 7 общини със 103 на брой населени места. По административното деление на областта, населените места поименно са Цар Калоян, Лозница, Самуил, Исперих, Завет и Разград.

Област Разград е богата на туристически обекти, които малко или много бяха принудени да намалят (а някои дори да спрат) своята дейност, поради факта, че се появи т.нар. „масово затваряне“ поради пандемията, причинена от COVID. За какво точно говорим? Ще разберете в следващите страници.

За никого не е тайна, че пандемията, пред която сме изправени на световно ниво, вече повече от година, поставя човечеството, социологията и целият пазар на труда в едно потрудно положение, с което самите те не са се сблъскали. COVID-19 повлиява на всеки един аспект в живота ни, но не можем да отречем, че доста бизнеси фалираха, други са пред фалит, а трети – направо просперираха.

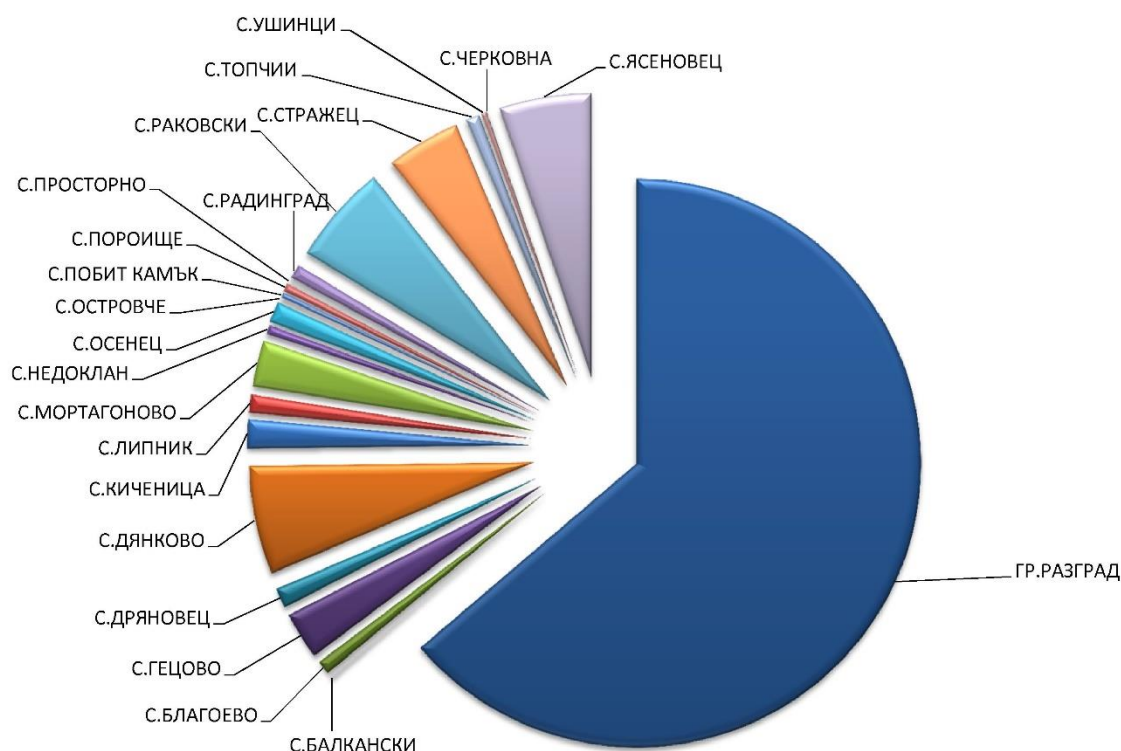
В настоящата статия, ще се характеризира пазара на труда в гр. Разград по време на пандемията, която дойде при нас в началото на 2020г. Ще сравним различни извадки от

About the author: Kristiyan Stoyanov Student in the bachelor's program "Geography and Biology" at Shumen University. He has participated in several university projects. He has participated in a number of national and university scientific conferences.

Copyright © 2022: Stoyanov, K.

Article history: Received: 19/02/2022 Accepted: 18/03/2022 Published: 6/07/2022

Citation (APA): Stoyanov, K. (2022). The labor market in Razgrad city during the pandemic – economic and social trends, *Journal "Careers"*, Vol. 2 (1), 17-22, <https://doi.org/10.46687/IQMB3073>



фиг. 1. Разпределение на населението в община Разград по населени места.

Както можете да видите от представената таблица 1, безработицата към 2019 г. е от 10,66%, като Община Разград е една от общините, в които тя е най-висока. Естественят прираст отново е на минус, урбанизацията ниска, а водещ сектор по Брутна добавена стойност (БДС) е този на предлаганите услуги, индустрията е на второ място, а аграрният сектор – на последно.

Безработицата в гр. Разград

С оглед характеристиката на пазара на труда, основен показател, който се проследява е безработицата. Видно е, че от горната таблица, гр. Разград има висок процент на безработица по данни от 2019 г., но как изглеждат нещата от април 2020 г. насам?

Както виждаме от таблицата, показваща броят безработни към месец април и през трите години, то през 2020г., когато се въведоха първите по-строги мерки срещу COVID-19, безработицата в гр. Разград е била най-висока. През същия месец, 2021г., явно населението се е пригодило към условията на вируса и виждаме спад в броя на безработицата.

Дали така стоят нещата обаче в по-пиковите месеци, а именно ноември и декември през двете години. Спомнете си, че ситуацията беше по-тежка, а Разградската област беше една от последните, които навлязоха в т.нар. червена зона. Въпреки това, заболялите не бяха никак малко, работата се осъществяваше дистанционно (където и когато бе възможно), доста от секторите затвориха временно.

Таблица 1. Основни показатели за гр. Разград

град	площ km ²	население	ср. гъстота д/ km ²	ест. прираст %	урбани- зация	безра- ботица %	БДС по сектори		
							1	2	3
Разград	2 637	30 173	30.9	-9.0	ниска	10,66	139	295	569

Таблица 2. Безработица за месец април (2019-2021 г.)

Град	04.2019	04.2020	04.2021	Промяна 04.2020/04.2021
Разград	194	311	178	133

Според графиката, пандемията и по-сериозният месец не са повлияли негативно към безработицата в гр. Разград. През 2019г., когато COVID-19 не беше навлязъл в нашата страна, безработицата през месец ноември е била по-висока, отколкото тази през ноември, 2020г. Разликата между двете години е с 38 човека повече през 2019-та. По-голяма е разликата обаче през последния месец от годината, а именно:

През 2019 г., броят на безработните лица е бил наистина по-висок от обикновеното, а именно 237 човека. Не можем да виним пандемичната ситуация, тъй като тогава тепърва започна да се появява в Китай, а тук пристигна март месец, следващата година. През 2020г. обаче бройката на безработни към месец декември отново не е ниска. Със 68 човека повече, отколкото ноември месец същата година.

Като за финал, предоставяме месеците май, юни и юли за тази година, за да си направим сметка по какъв начин всъщност действа пандемията една година по-късно върху безработицата в гр. Разград (табл. 4).

Таблица 3. Безработни (брой) – декември 2019/20 г./

Град	12.2019	12.2020	Промяна 12.2020/12.2021
Разград	237	171	66

Таблица 4. Безработни (брой) за май-юли, 2021 г.

Град	05.2021	06.2021	07.2021	Промяна Май-юли
Разград	174	169	178	14

Безработицата в гр. Разград понастоящем се върти около едни цифри и не отстъпва, но не се и покачва драстично, което говори, че може

би ситуацията в града е стабилна и не се е повлияла от пандемичната обстановка. Да не забравяме и факта, че през месеците май, юни и юли, обстановката в страната беше лека, щогоде нормална и нямаше затваряне на бизнеси, дори напротив – мерките се разхлабиха, но заедно с това се засилваха и съмненията, обвързани със задължителната ваксинация и някои теории, че хората биха загубили работата си, ако откажат да се ваксинират.

Факт е, че в цял свят вече се наблюдават хора, които губят професиите си или се принуждават да се ваксинират именно, за да продължат да работят. Все повече държави задължават бизнесите да работят ваксинирани, за да запазят здравето на служителите и клиентите си. Дали това ще е наистина така или не, само времето ще покаже.

Очаква ли се безработица в бъдеще или напротив?

Както заговорихме в предната страница, има някои фактори, които ни карат да се замислим, дали всъщност не ни чакат по-високи бройки на безработни хора в бъдеще, или същите тези хора, ще намерят начини да си докарват допълнителни доходи, с които да преживяват? Колко дълго ще продължи пандемията и дали изобщо ще повлияе по-сериозно на жителите в гр. Разград?

Въпросите са много, но спрямо таблиците и графиките, които видяхме по-рано, ако нивото се задържи така и не се увеличава, се смята, че работната ръка ще е добра за региона. Има и още нещо, очаква се намаляване на населението на гр. Разград за близките 5 години напред, което отново ще повлияе по някакъв начин на безработицата, определено. Силно се надяваме така тя да намалее и да се освободят достатъчно работни места. Фигура 2 показва изменение в коефициента на безработица между февруари и август 2020 г., която ясно показва, че гр. Разград попада в средното положение, в което промяната не е голяма, а нивото стои на една степен.

Търсене на работна ръка, наблюдение на работна сила

Процесът за търсене на работна ръка е от голямо значение за всяка област, но за Разградската е доста активен, особено в последните две години. Поради голямата маса от хора, които загубиха професиите си заради пандемията през 2020г., когато мерките започнаха да се облекчават, нарасна и търсенето на работна ръка. Този процес, всъщност, показва каква нужда има дадена община от персонал и в каква сфера се случва това.

За 2019 г., икономически активните лица в областта са били 49,4 хиляди, всички на възраст от 15 до 64 навършени години. През 2020 г. обаче икономически активните лица са били 48,1 хиляди. В сравнение с 2019 г., общият коефициент на икономическа активност намалява с 0.5 %, като при жените намалението е по-малко, отколкото при мъжете. Това показва, че през 2020 г. икономически активните лица са намалели, но процентът не е висок. Все пак, можем да кажем, че тенденцията е тези лица да спадат заради няколко главни фактора – възраст, миграция, свободни позиции и др.

Директно към 2020-та година – по стойността на общия коефициент на заетост за годината, област Разград се нарежда на 23-то място сред областите, като най-висок такъв показател е в София (78,8%), а най-нисък – в Монтана (52,1%). През тази година от всички заети лица в областта, 26% са с висше образование, 54% със средно, а останалите – с основно и по-ниско.

Таблица 5. Икономически активни лица.

Икономически активни лица в област Разград в периода 2019г. – 2021г.		
2019 г.	2020 г.	2021 г.
49,4 хиляди	48,1 хиляди	47,7 хиляди

Относно активните лица и работната ръка, по-долу прилагам таблица, която показва ясно разликите между данните от 2019г., 2020г. и 2021г.

На показаната таблица виждаме какъв е спадът в бройката активни лица за последните три години. Бихме могли да кажем, че в случая пандемията е повлияла негативно на тези цифри, като си представим няколко случая – висок брой смъртни случаи, емигрирането на по-млади хора, а причините за това варират – нисък стандарт на живот, повече възможности отвъд границите, или пък неудовлетвореност откъм професия/уволнение. И все пак – спадът

през 2020г. спрямо предната си е доста висок, няма как да не се отбележи, че тенденцията продължава да пада и според данните за предходната 2021г.

Търсене на кадри в периода на пандемия (гр. Разград)

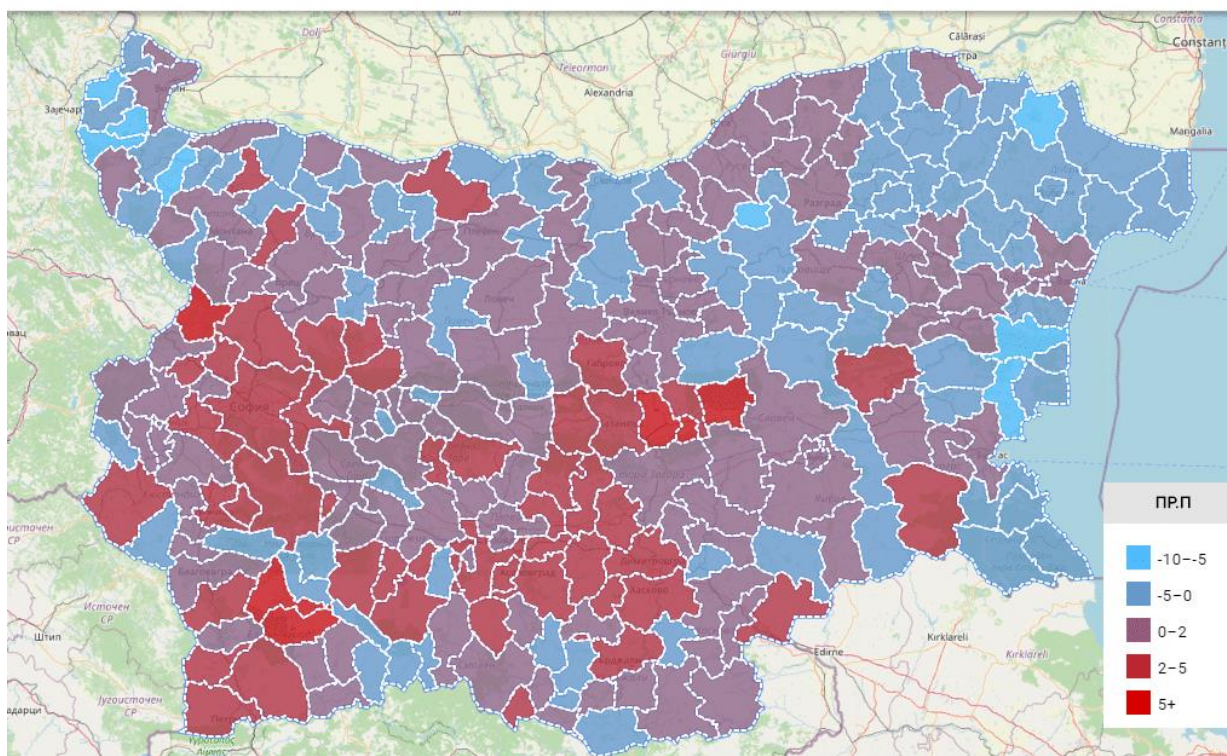
През 2020 и 2021г. в област Разград продължават да се търсят усилено квалифицирани работници и специалисти в определени сфери. От години различни позиции стоят празни с недостиг на кадри, а през последните две години този недостиг е стигнал пикови стойности, особено в здравните заведения, където недостигът на медицински кадри (лекари и медицински сестри), влияе на работата, принуждава пациентите да търсят помощ и услуги в други градове. Според последните изследвания, областта е на последните места сред областите в страната по осигуреност с медицински персонал. Липсата на медицински персонал в града не се е появила през тези две години, има я отдавна, и отново се основава на липса на стандарт, високо заплащане или условия за развитие на по-младите специалисти. COVID кризата погуби част от лекарите в областта, а останалите, които останаха, бяха принудени да действат сами в пиковите месеци, където се чакаше с часове (ноември-декември).

Липса на работна ръка, породена от пандемията и вируса, логично има и в сферата на търговията и ресторантьорството. Поради наличието на по-малко хора в града, мерките, които се наложиха в последно време, отказаха много от по-младите да посещават заведенията в града, а търговията така или иначе не беше от най-вървящите, поради факта, че дрехите, които се продават са на доста завишена цена и населението предпочита да пазарува от градове, които са наблизо и имат повече магазини и възможности за хората с по-ниски доходи. Коронавирусната инфекция не повлия на работната ръка на гр. Разград по добър начин, дори напротив – може да нямам точни данни, за които да говорим в цифри, но наблюдението, че доста от заведенията затвориха врати, както и доста от магазините освободиха помещенията си, говори много.

Наети лица в периода 2020-2021г. в област Разград, брутна заплата

Към средата на 2021г., наетите лица в общественния сектор са 8.2 хиляди, а в частния – 18.1 хиляди. В сравнение с този период на предходната година (2020г.), наетите лица в общественния сектор намаляват с 0.5%, а в частния се увеличават с 7.1%. Можем да

Изменение в коефициента на безработица между февруари и август 2020 г.



фиг. 2. Изменение на коефициента на безработица за избрани месеци на 2020 г. (по общини)

отчетем, че в общественния сектор наетите лица са намалели поради факта, че не е имало нужда от повече персонал, тъй като покрай пандемията дистанционната работа и обучение ни показаха, че можем да се справим с голяма част от професионалните задължения онлайн, както и да спестим доста работа на голяма част от персонала. Отчетът показва, че в частния сектор процентът на наетите лица се е увеличил с голяма цифра – 7%, което ни навежда на мисълта, че голяма част от правоспособните жители успяват да намерят професия, с която да не изнемогват и да не остават безработни.

Средната брутна месечна заплата за областта нараства с 9.2% спрямо същия период на 2020г. и достига 1224лв. В общественния сектор получават средно 1370лв, а в частния – 1157лв. С нарастването на средната брутна заплата обаче започва и плавно нарастване на цените на стоките и услугите. Коронавирусната криза докара доста изменения в ценовите диапазони и именно това накара маса от хора да търсят различни начини за докарване на допълнителни доходи или понижаване на стандарта на живот.

Най-високо средно месечно възнаграждение през 2021г. са получили наетите лица в дейностите „Култура, спорт и

развлечения“, „Хуманно здравеопазване и социална работа“, както и „Държавно управление“. Бяха отделени суми за компенсация на театрите и актьорите в тях, тъй като се наложи поради противоепидемичните мерки, техният бизнес да бъде затворен и доходите им замразени.

Социални аспекти и помощи

Държавата отпусна помощи, благодарение на които бизнесите и общините да се задържат и преодолеят социалната криза, която настъпи с появата на COVID. Най-голямата мярка, която успя да спаси голяма част от бизнесите в областта е „мярка 60 на 40“ – НОИ предоставя финансови компенсация, които да запазят заетостта на служителите във фирмите, като месечно им се изплаща част от заплата, която биха получили работейки. В областта, най-голяма подкрепа е получил браншът на ресторантьорите, тъй като беше затворен за най-дълго.

В областта училищата, които имат липса на ученици се принуждават да затварят врати или да търсят средства, с които да платят сметките си. Тези училища получиха подкрепата от правителството, а хората, които се прехранваха с ръчен труд – също, поради

липсата на фестивали и места, където да предлагат стоката си.

Изводи

В тази графа ще опишем най-важното от статията, както и ще анализираме до каква степен пандемията е повлияла на града във всеки един аспект.

- През годините от 2019 до 2021, безработицата в гр. Разград е претърпяла възвишение, което е било с драстични цифри, но се е възвърнала към нормалното – година след това. Докато през 2019г. тя е била 194, то през 2020-та година (месец април), тя е достигнала пиковите стойности – 311. През 2021-ва година, вече имаме спад, който е успял да надмине дори първата от изброените години, а именно – 178. Населението се приучава и научава да живее с пандемията.

- Очакванията за близките 5 години са населението в гр. Разград да намалее, тъй като голяма част от по-младите търсят по-висок стандарт на живот и финансова независимост, която биха могли да открият в по-развити и големи градове, или в друга държава. Това намаление би повлияло на безработицата и бизнеса в града, като част от въпросното „изселване“ започна още сега, покрай кризата с COVID.

- Икономически активните лица в областта през годините 2019-2021г. намаляват, като от 2019г. до 2021г., разликата е 1700 човека (в минус). Това се дължи на по-високата смъртност и емиграцията. Ниската раждаемост също оказва влияние. По-младите предпочитат да създадат кариера, след което семейство.

- Търсенето на кадри се превръща в невъзможна мисия за браншовете на здравеопазването и търговията, заедно с ресторантьорството. Това се случва, поради факта, че бъдещите лекари предпочитат да търсят практика и професия в по-големите градове, поради факта, че техниката е по-нова, а заплащането – по-голямо. Търговията в града не е на почит поради завишените цени и наеми, а ресторантьорството не процъфтява заради наложените мерки.

- Като финал, може да споменем, че преди да влезем в епидемичната обстановка, в която сме все още, градът отново нямаше добри данни, свързани с работна ръка, заплати или безработица, но пък ресторантьорския бранш не усещаше такива трудности и беше един от малкото, които работеха без проблеми. Едно е сигурно – ще е нужно време не само на града, но и на цялата държава, за да преодолее социалната (и не само) криза, до която пандемията доведе.

ЛИТЕРАТУРА:

1. www.nsi.bg
2. www.az.government.bg
3. www.razgrad.bg
4. www.dariknews.bg



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License



FEARS AND ANXIETIES IN EMPLOYEES DURING THE STATE OF EMERGENCY (13.03-14.03.2020) IN BULGARIA

MILEN VELIKOV, PHD

Abstract:

The article presents data from two independent surveys conducted in 2020, which aim to present independent data on the fears and anxieties of employees in Bulgaria.

Keywords:

COVID 19; Labor Market; pandemic; attitudes; state of emergency; fears¹

E-mail: m.g.velikov@gmail.com

Информация за изследването:

Изследването бе проведено между 13.03 до 14.03.2020 г. В него участие взеха 1918 човека. От тях жени – 63.7% и мъже 36.3%. От тях 52.8% са с образователна степен „Магистър“, 27% са „Бакалавър“, 17.5% са със средно образование, 2% са с научна степен „Доктор“, а 0.6% са с основно образование. Най-много са участниците, които са родени между 1980-1994 г., след тях са родените между 1966-1979 г., 1946-1965 г. 7.8% и родените след 1995г. са 6.4%. 32% от анкетираните са на ръководни позиции, 68% имат изпълнителски роли. В изследването са представени различни сектори, като най-много участници са от „Търговия и продажби“ 17.3%, „Здравеопазване и фармация“ 17.2%, „ИТ/разработване на софтуер“ 16.9% и „Производство“ 10.6%. 86.6% от участниците в изследването работят към периода на същото, а 13.4% не. От тях 5.6% са регистрирани на Бюрото по труда, а 4.6% от тях са били освободени от своя работодател, като 4.1% смятат, че е по-добре за тях да са там през периода на извънредното положение в България (13.3-13.4.2020 г.).

I – Въведение

Пандемията, породена от COVID 19 и ограниченията, които тя провокира доведоха до икономически застой, здравен хаос, катаклизми в образованието - страх и тревоги в населението. Непознатата ситуация провокира прилагането на непопулярни методи за намаляване на правата и свободите на хората в България. Една от причините за това е въвеждането на извънредно положение за пръв път от втората световна война.

Последиците от пандемията засегнаха пряко и косвено икономически сектори и различни професии, като:

*Туризмът (туристически дестинации, оператори, пакети, национален, международен и т.н.);

*Хотелиерство и ресторантьорство;
*Фитнес индустрията;
*Модният бизнес;
*Петролната индустрия;
*Кооперираните доставки и др.

Последствия имаше и за транспортът: автобусен, таксиметров, въздушен, морски, вкл. превоз на стоки, железопътен и т.н. Пандемията се отрази се на т.нар. Sharing есоному (икономиката на споделянето) за пътнически превози и бизнес. Под удара на кризата попаднаха: юрисконсултантската дейност, средни мениджъри на банки, event–

¹ **About the author:** Milen Velikov successfully defended his doctoral dissertation on "Dynamics and relationships of the Labor Market in Bulgaria for the period 1989-2021 - quantitative and qualitative changes" at Sofia University in May 2022. He has 3 master's degrees – „Human Resources Management at the University of National and World Economy, "Organizational Behavior and Counseling" from Sofia University "St. Kliment Ohridski", as well as "Social and Organizational Psychology" at the New Bulgarian University. He has bachelor's degree "Economics and organization of labor" from the University of National and World Economy.

мениджъри, преводачи, учители и репетитори и т.н.²

Какво означава терминът „извънредно положение“? Според чл. 57, ал. 3 от Конституцията на Република България³ (КРБ), при обявяване на война, на военно или ДРУГО извънредно положение със закон може да бъде временно ограничено упражняването на отделни права на гражданите, с изключение на правата, предвидени в чл. 28 КРБ (право на живот), чл. 29 КРБ (забрана на мъчение, на жестоко, безчовечно или унижаващо отношение; забрана на медицински, научни или други опити без доброволно писмено съгласие), чл. 31, ал. 1 КРБ (всеки обвинен в престъпление следва да бъде предаден на съдебната власт в законно определения срок), 2 (никой не може да бъде принуждаван да се признае за виновен, нито да бъде осъден само въз основа на неговото самопризнание) и 3 (обвиняемият се смята за невинен до установяване на противното с влязла в сила присъда), чл. 32, ал. 1 КРБ (неприкосновеност на личния живот) и чл. 37 КРБ (свобода на съвестта, свобода на мисълта и избора на вероизповедание и на религиозни или атеистични възгледи).

На 13-ти март, 2020 г. в България бе въведено извънредно положение⁴. Парламентът го обявява за територията на цялата страна от 13 март до 13 април 2020 г., а решението е взето единодушно с 201 гласа "за". Разходките в парковете са забранени, българските граждани са помолени да са дисциплинирани, оформят се контролно-пропускателни пунктове на входно-изходните точки във всички градове. Много бързо е оформен и щаб за борба с коронавируса, който на дневна база дава информация на свои брифинги и отговаря на журналистически въпроси. Споделената информация там, понякога предизвиква повече въпроси, отколкото дава отговори, а журналистическите интерпретации и даването на трибуна на хора, които изопачават медицинските факти все повече разделя обществото.

Това предизвиква паника у хората, които редят на опашки по магазини и аптеки, а презапасяването ускори страховете в хората. Границите се затвориха. Над 220 хил. души губят работата си според данните на българската Агенция по заетостта за този период. Икономическата цена на безработицата за домакинствата и техните членове се свързва със загуба на доход и намаление на потреблението и спестяването⁵.

От една страна, се наложиха промени в част от разпоредбите на Кодекса на труда (КТ), обусловени от специфичния характер на трудовите отношения и специалното уреждане на реда за възникването им, съдържанието и прекратяването им. От друга страна, приемането на Закона за мерките и действията по време на извънредното положение (ЗМДВИП), предостави на работодателите „извънредни“ правомощия да променят трудовите правоотношения в предприятието, както и да преустановяват дейността му. Нови измерения получи работното място и работното време, възможността за ползване на платен и неплатен отпуск и запазването на работните места.⁶

От 13 май 2020 г. извънредното положение в България отменено, но за близо две години остава извънредно епидемично положение.

Кризата, предизвикана от COVID-19, се отрази неблагоприятно върху инвестициите и работната сила, а оттам и върху производителността на труда в България. Предвид глобалния си характер пандемията доведе и до значително отслабване на световните вериги на стойността, което допълнително вреди на производителността. Непосредственият фокус на политиката бе да се преодолее здравната криза, но следва да се предприемат и мерки за възстановяване растежа на производителността на труда. Още преди появата на COVID-19 съществуваша притеснения относно перспективите за дългосрочен растеж на производителността на труда в развиващите се икономики и

2. Дамянов, А „Еклектични възгледи за последствията от Covid-19“, *Народностопански архив* 3:31-43, 2020 г.

3. Повече информация на <https://www.challengingthelaw.com/medicinsko-pravo/izvanredno-polojenie-definicii/>

4. Повече информация на <https://www.parliament.bg/bg/news/ID/5051>

5. Стоянова, В „Икономически ефекти върху домакинствата в България в условията на Covid 19“. *Индустриални отношения и обществено развитие* 3:050-065. 2021 г.

6. Иванова, П „Новите тенденции в трудовите отношения“, *ИЗВЕСТИЯ* - списание на Икономически университет – Варна, 2020 г.

постигането на целите за развитие особено във връзка с намаляване на бедността в България⁷.

От друга страна, благодарение развитието на дигиталните технологии доведе до възникване на нова – дистанционна, форма на работа и на явлението „хоум офис“ – ново понятие, което ще бъде ключово за развитието на дигиталната икономика. Ако на предходни етапи само при някои свободни професии като тези на журналиста, учения, художника, писателя, самонаетия определена част от работата се изпълнява вкъщи, а друга на работното място, сега с разгръщането на Четвъртата индустриална революция и в резултат от пандемията от Ковид-19 това става валидно за все повече дейности. Проучване на Българската стопанска камара например сочи, че 50% от работодателите у нас възнамеряват да продължат прилагането на дистанционните форми на работа след отпадането на извънредното положение. Едва 6% от компаниите ще се откажат от „хоум офиса“ като начин на организиране на работния процес, при положение че само 17% от работодателите не прибегват до работа от разстояние. Въведеното през пролетта на 2020 г. извънредно положение принуждава повече от половината работодатели (55%) да използват дистанционен труд в своите предприятия, а 28% са прилагали тази форма на работа и преди.

Хоум офисът се превръща в „новото нормално“ и все повече компании се насочват към него, тъй като този вид труд спестява офис пространства, разходи за консумативи, а в много случаи може да повиши ефективността. В същото време той има и някои негативи, тъй като работата от дома означава, че взаимодействията между служителите не са спонтанни и се осъществяват по определен график чрез компютър. Поради това компаниите се стремят да създават такава хибридна среда за работа, че взаимодействията да се повишават и да стимулират формирането на нови идеи и иновации⁸.

II – Какво промени въвеждането на извънредното положение за работещите в България?

При пандемията от COVID-19 се установи, че организациите от частния и публичния сектор преминават с неочаквана лекота към качествено ново разбиране относно понятието за работно време. То вече не е реален фактор. По-важни са свързаността, изпълнението на задълженията и постигането на поставените цели. Формалните правни изисквания при извънредно положение са буквално несъотносими, защото на преден план излизат по-висши ценности от колективен интерес. Надомната работа, работата от разстояние, ротацията на физическо присъствие на различни служители в офисите в различни дни от седмицата и други възможни варианти и комбинации вече са ежедневие. Никой (освен крайните привърженици на несъстоятелната вече Школа на „Позитивното право“) нито се позовава, нито си спомня за индоктринираното понятие за работно време. И това е така, защото и двете страни по правоотношението имат въпиющ интерес от гъвкав подход към времеви аспект на нещата⁹.

Пандемията се отрази особено силно върху социално-икономическите отношения между хората и върху тяхната психика. Социалните работници и специалистите работещи на първа линия се оказаха под това най-силно въздействие. Много работодатели, мениджъри и служители, наред с прилагането на противоепидемичните мерки трябваше да се справят и с нови стресови фактори по време на пандемията като:

- „стигматизация, че работят с рискови пациенти/клиенти;
- недостатъчно средства за лична защита и необходимост от постоянна бдителност;
- увеличено работно време и намалена социална подкрепа;
- недостатъчен личен капацитет за грижа за себе си;
- недостатъчна медицинска информация за дългосрочните ефекти на инфекцията;

⁷ Господинова, С. „Влияние на ковид кризата върху производителността на труда в българската икономика“, Социално-икономически анализи, Книга 2, 2021 г.

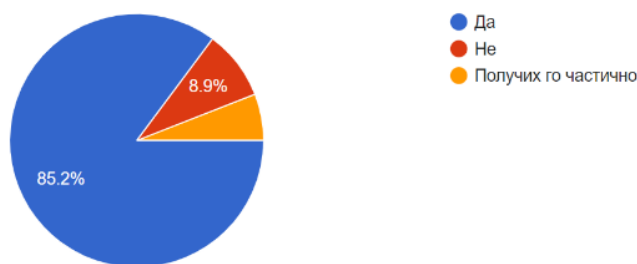
⁸ Проданов, Х. „Дигитализацията на работната сила и

бъдещето на труда“, Икономическа мисъл • 66 (6), 2021 г.

⁹ Младенов, М., „Уроците за организациите от пандемията COVID-19“. Право, Политика, Администрация 2:02-15.

- Получихте ли без закъснение, своето последно договорено трудово възнаграждение?

1,918 responses



страх от заразяване на семейството и близки хора¹⁰

Ограниченията, наложени от COVID-19, поставиха образователните системи в цял свят в ситуация на масово минаване към дистанционно обучение. По данни на UNESCO, пандемията предизвиква безпрецедентни нарушения в образователната система. Над 67,6% обучаеми от повече от 140 държави не посещават училище заради пандемичната обстановка

България, Франция, Нидерландия, Белгия, Румъния, Финландия, Сингапур, Южна Корея, Япония, Бразилия, Австралия и много други държави преминаха към дистанционно обучение още в началото на обявените ограничения.

Участниците в обучителния процес у нас – учители, ученици, директори, родители, трябваше да преминат през голяма промяна. Прекъсването на учебния процес в училищата в страната, във връзка с ограниченията, наложени от COVID-19, промени както

организацията, така и методите на обучение в училищата. Не всички бяха подготвени за този процес. Благодарение на усилията на всички заинтересовани страни, дистанционното обучение в България се случи сравнително успешно. У нас предприетите мерки от институциите бяха насочени приоритетно към осигуряване на ефективно работеща система за дистанционно обучение¹¹.

Един от факторите, които се промениха с въвеждането на извънредното положение и различното реструктуриране на цели икономически сектори, компании и отдели. Често последващите мерки влияеха върху честотата на получаване на договореното трудово възнаграждение, както и в неговия обем. Един от страховете на работещите не е именно в тази посока – ще продължи ли изплащането на техните заплати, ако един от елементите е именно реструктуриране на техния обем, честота на изплащане, поради междудфирмена задлъжнялост или проблем с вземания от страна на клиенти.

До каква степен можете да влияете пряко като служител на продължителността на работния си ден?

1,918 responses



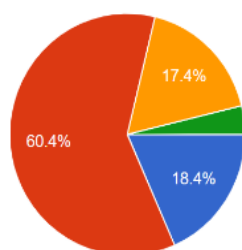
10. Ганчев, А. „Управление на човешките ресурси в организациите за социална работа в условията на пандемията Ковид-19“, монография, София, 2021 г

11 Йотовска, К; Асенова, А и Начева, В „Качество на електронното дистанционно обучение в условията на пандемията от covid-19 (резултати от

проучване мнението на учители)“, Софийски университет “Св. Климент Охридски”, Биологически факултет, Катедра Методика на обучението по биология, 2021 г.

Има ли завишено освобождаване на хора, което е иницирано от Работодателя Ви през последния месец?

1,918 responses



- Да
- Не
- Не съм чул/разбрал за подобно нещо
- Не работя повече от един месец

Според това изследване, близо 15% от анкетираните или не са получили без закъснение своето възнаграждение или са взели своята заплата, която не е била в пълния обем от договорения такъв.

Друг елемент на потенциалните прийоми за реструктуриране при подобен тип кризи е освобождаването на служители. Често това е и най-основният страх у тях.

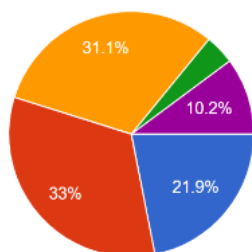
Според това изследване, проведено в периода на 13 март - 13 април 2020 г. при 18.4% от анкетираните се наблюдава завишено

за сектори като строителство, в различни сфери на търговията (не онлайн), туризъм и ресторантьорство.

Според мнението на анкетираните служители, при 21.9% от тях обемът на работа се е увеличил, а за 31.1% няма осезаема промяна. При 33% обаче обемите на работа са се намалили, като около 4% от взелите участие в това изследване работодателят им е пред фалит.

Промени ли се обемът на работа за Вас, като служител, след обявяване на извънредното положение в България?

1,918 responses



- Обемът на работа се увеличи
- Работата се намали
- Засега няма осезаема промяна
- Работодателят ми е пред фалит
- В момента не работя

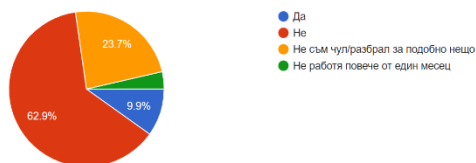
освобождаване на служители, което е иницирано от страна на техните работодатели. Причините може да са различни – намалени обеми на работа, спад в търсенето, намаляване на разходи и оптимизация на наетите. За 17.4% липсата на такава информация не им позволява да бъдат категорични в своята информираност и предпочетат положителния в случая отговор „НЕ“. Него са избрали 60.4% от извадката.

Една от хипотезите, които бе широко популяризирана е, че по време на извънредното положение мнозина от работодателите са пред фалит, наблюдава се масово освобождаване на хора и спад в обемите на работа. Вероятно това бе валидно

Автономността при определяне на продължителността на работния ден при извънредно положение е елемент на все по-желаната гъвкавост от страна на служителите, особено, ако те не работят в офис или са хибриден начин на работа. По време извънредното положение, едно от ключовите реструктурирания, което бе и донякъде следствие от заповедта на Министъра на здравеопазването касаше и работните места.

За близо 40% от анкетираните, определянето на продължителността на работния им ден е изцяло в техните ръце. За 27.7% само до известна степен, докато при 21% продължителността на работния им ден зависи изцяло от други хора.

Има ли доброволно напускане на хора на настоящата Ви организация, вследствие извънредното положение през последния месец?
1,918 responses



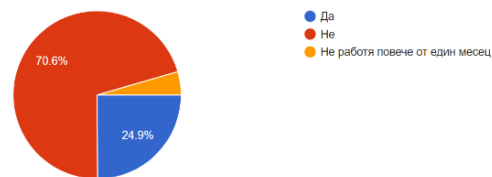
Важно бе за нас да разберем кое най-много е липсвало на служителите през този един месец във време в което свободата на вземане на решения е свещено право и лесно демонстрирана отговорност преди 13-ти март 2020 г. *Кое Ви липсва най-много във Вашата работа през последния месец, по време на извънредното положение в България?*¹²

1. Разнообразието на работния ден – 44.6%
2. Взаимоотношенията по време на работа – 39.6%
3. Колегите – 35.9%
4. Динамиката – 31.1%
5. Пътуванията – 21.4%

Хората са социални животни¹³. По време на рестрикциите въведени от българското правителство, най-много служителите са страдали от това, че не са имали необходимия обем живи социални контакти, като при преминаването на работа, която е изцяло въщи се ограничава и разнообразието на работния ден, понижава се динамиката и липсват осезаемо човешката групова динамика, която трудно може да бъде заместена от регулярните онлайн срещи с непостоянен интернет, перманентни шумове и липса на жив контакт.

По време на криза, понякога служителите решават да сменят своята работа. Често това може да е породено от новите правила, които е необходимо да се въведат, адаптация на друг тип обеми на работа, смяна на позиции, отдели или мениджъри. Някои от тези служители получават по-добри предложения за работа. Факт е, че при

Случвало ли Ви се през последния месец да използвате платения си отпуск, не по Ваше желание?
1,918 responses



кризисни ситуации тенденцията за доброволно напускане е обратната. Вероятно и затова година след пандемията се заговори за т.нар. *„голямото напускане“*¹⁴.

През изследвания период не се наблюдава тенденция за доброволно напускане на настоящ работодател. Едва 9.9% от анкетираните твърдят, че наблюдават това там, където работят. При 23.7% липсата на информация им пречи да бъдат категорични в своя отговор.

Един от работодателските прийоми за запазване на работни места и минимизиране на разходи от изплащане на натрупан отпуск е да накарат своите служители да го използват през периода на извънредно положение. Това не е непременно негативна практика, особено в период на криза, която е породена от световна стагнация, проблем със заявки и доставки и намалени обеми на международен стокооборот.

За близо 25% от анкетираните, техният работодател е прибягнал до тази практика¹⁵. Чл. 7, ал. 2 от ЗМДВИП регламентира възможност на работодателите и органите по назначаване да предоставят до една втора от платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие в условията на извънредно положение. Когато обаче

поради обявено извънредно положение със заповед на работодателя или със заповед на държавен орган е преустановена работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители, според новата разпоредба 173 а, ал. 1 от КТ работодателят има право да предостави

¹² На този въпрос бяха дадени 12 опции за отговор, а всеки анкетиран можеше да избере най-близките до него.

¹³ От едноименната книга на Елиат Арънсън – *Човекът „социално животно“*. Повече информация на http://www.rovel.bg/rhouse/human_the_social_animal.pdf

¹⁴ Повече информация на <https://www.cnbc.com/2022/03/22/great-resignation->

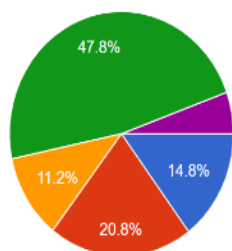
<continues-as-44percent-of-workers-seek-a-new-job.html#:~:text=Investing%20Club-,The%20Great%20Resignation%20continues%2C%20as%2044%25%20of%20workers,look%20for%20a%20new%20job&text=Forty%2Dfour%20percent%20of%20employees,the%20Great%20Reshuffle%2C%20is%20continuing.>

¹⁵ Повече информация на https://www.gli.government.bg/sites/default/files/upload/archive/docs/2020-03/1_CZB.pdf

Ако Вашият работодател е направил вече съкращение или планува такова във връзка с кризата, смятате ли, че процесът е прозрачен и справедлив?



1,918 responses



- Да
- Не мога да преценя
- Не
- Настоящият ми работодател не е освободил служители и не планира да го прави
- В момента не работя

платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие, включително на работник или служител, който не е придобил 8 месеца трудов стаж.

Прозрачността в процесите между работодател и служител е ключова, когато се изгражда и поддържа доверието между тях. Особено в период на криза и извънредно положение.

На този въпрос преобладава най-положителният отговор – настоящият ми работодател не е освободил служители и не планира да го прави (47.8%). Това още веднъж затвърждава фактът, че по време на извънредното положение и по специално в неговия първи месец са пострадали

провокира и не на последно място – временното ограничаване на движение, права и свободи на гражданите на страната ни.

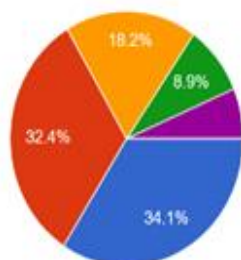
III – Страхове и тревоги в населението по време на първия месец от въвеждане на извънредното положение в България

Страхът при хората е една от най-честите емоционални реакции и е обичайна защитна реакция. Тревогата е емоционално състояние, възникващо в ситуации на неопределена опасност и проявяващо се в очакване на неблагоприятно развитие на събитията.

Изпитвате ли страх, че до края на 2020 г. бихте могли да изгубите настоящата си работа заради икономическите последици от пандемията?



1,918 responses



- Да
- Не
- Не мога да преценя
- Дори да изгубя настоящата си работа, ще започна до месец другаде
- В момента не работя

определени икономически сектори, а не болшинството от тях. Не могат да преценят 20.8%, а 14.8% смятат, че процесите по съкращения са прозрачни и справедливи. Не смятат така 11.2%

На база всичко разгледано до тук се формират явни и прикрити страхове и тревоги в анкетираните. Те са породени от различни фактори, а основните предпоставки са пандемията, икономическата криза, която тя

Страхът е реакция на някаква заплаха с времева локализация в личното настояще, а тревогата е генерализиран, дифузен, безпредметен страх, който е локализиран в бъдещето на личността и често е обусловен от не осъзнаването на източника на опасност.

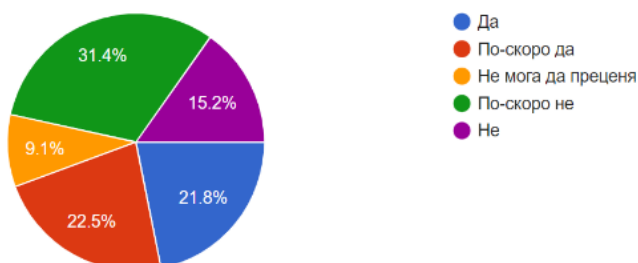
По време на извънредното положение, 34.1% от анкетираните твърдят, че изпитват страх, че до края на 2020 г. биха могли да изгубят своята работа заради икономическите последици от пандемията. Съвсем малко по-малко от тях (32.4%) твърдят, че не изпитват такъв страх, а 18.2% не могат да преценят. Дела на оптимистите, които смятат, че дори

при загуба на настоящата си работа биха започнали съвсем скоро някъде другаде е близо 9%.

Дали и доколко са разтревожени анкетираниите за своето професионално бъдеще?

Чувствате ли се разтревожен/а по отношение на Вашето професионално бъдеще?

1,918 responses



Кои са най-големите Ви страхове през последния месец?¹⁶

1. Да не с разболея някой от моето семейство – 67.8%
2. Да не стоя затворен вкъщи твърде дълго – 36.3%
3. Да не загубя работата си – 29.4%
4. Да не ме зарази някой с COVID 19 – 28.5%
5. Да не мога да спортувам активно – 27.1%

Страхът от непознатата болест (COVID 19) бе най-силен през периода на извънредно положение в България. Често разнопосочната информация обърка допълнително населението, както и липсата на организация и единна комуникационна стратегия. Воденето на пълноценен социален живот е друг основен страх, а този от загуба на работа се нарежда на трето място, според анкетираниите.

Тревогата е страх от бъдещо събитие. Функцията на тревогата е не само да предупреждава за опасност, но и да подтиква към търсене и конкретизиране на опасността, към активно изследване на реалността. Тревогата е по-общо понятие от страха – включва несигурност, безпомощност, надценяване на фактора.

Включва различни вегетативни прояви. Важен симптом е при: депресия, ОКР, различни невротични разстройства. Свързва се с дефицит на ГАМК, но се предполага дисфункция и при други невротрансмитерни системи¹⁷.

Сумата на положителните отговори („да“ и „по-скоро да“) дали анкетираниите се чувстват разтревожени по отношение на тяхното професионално бъдеще е около 44%, а 9.1% не могат да преценят

Ако изпитвате тревога през последния месец, от какво е породена тя?¹⁸

1. Намаляване на семейния бюджет – 27.6%
2. Невъзможност да поддържам сегашния си начин на живот – 26%
3. Невъзможност да опазя спестяванията си, които имат друга цел – 22.5%
4. Невъзможност да заделям „бели пари за черни дни“ – 21.6%
5. Невъзможност да помагам на своите родители – 19.1%

Тревожността е силно чувство на напрежение и страх, често белязано от физиологични признаци като изпотяване, напрегнатост, диспнея, тахикардия, съмнения относно реалността и естеството на заплаха, както и собствените способности за справяне с нея.

Част от характеристики на тревожността са:

- Динамично състояние на централна активация, като се ангажират множество структури.
- Тревожността е необходима предпоставка за подготовка и пренагласа при среща с нови стимули, имащи важно еволюционно значение;

¹⁶ На този въпрос бяха дадени 21 опции за отговор, а всеки анкетирани можеше да избере най-близките до него.

¹⁷ Повече информация на <https://www.intermedica-bg.com>

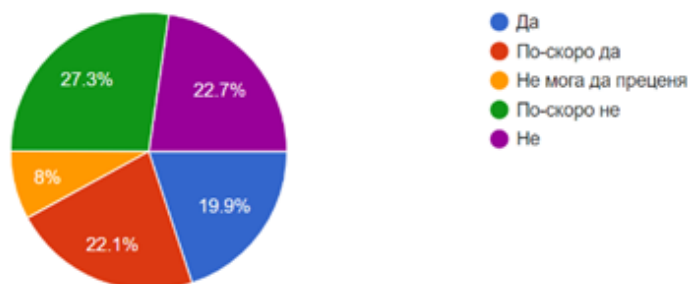
¹⁸ На този въпрос бяха дадени 11 опции за отговор, а всеки анкетирани можеше да избере най-близките до него.

- Представлява широко разпространен феномен (убиквитерна е).
- Привидно е с аморфно първично представяне.
- Тревожността протича с типични телесни симптоми.

обкръжаващата среда, продължаващ в индивидуалните реакции и той може да бъде изцяло покрит с психологични понятия. Главната отличителна черта, разграничаваща психичния от физиологичния стрес, е обстоятелството, че при първия реакцията

Чувствате ли се под постоянен стрес от несигурност за Вашите доходи?

1,918 responses



Представата за тревожност се движи между това, че тя е показател за неприспособеността на човек към средата до приемането ѝ за своеобразен стимулатор, организиращ и направляващ човешката активност. Когато тревожността осезателно и определено нарушава трудовия стереотип, социалната адаптация и води до появата на страдание, се налага лечението ѝ.

Стресът представлява усещане за напрежение, тревожност и е динамично, временно, цялостно състояние на човешката личност, възникващо под влияние на разнообразни стимули. Може да се определи и като специфично реагиране, вследствие на сложно взаимодействие между субекта и обкръжаващата то действителност при непосредствено отражение на стресогенната ситуация. Основната тенденция на стреса е възстановяване на биологичното, психично и социално равновесие на личността.

Стресът, според Ханс Селие¹⁹, е резултат на ситуации, в които организъмът е изложен на външна заплаха. Ричард Лазарус²⁰ доразвива идеите на Селие, фокусирайки се върху процеса, чрез който хората се справят със стреса. Въвежда понятието „психичен стрес” – процес, започващ под влияние на

зависи от това как личността интерпретира или оценява значението на даденото увреждащо, заплашващо събитие. При втория състоянието на тъканите пряко определя вредността. Процесът на психичния стрес, според Лазарус, се определя от познавателните процеси на индивида, т.е. от неговата преценка на ситуацията.

Симптомите, свързани със стреса влияят върху повишаването на кръвното налягане и сърдечната честота; кислородната консумация, нивата на кръвната захар; понижава се мускулната и се натрупват мазнини, нарушава се качеството и количеството на съня, понижава се моторната, както и сексуалната активност. Хроничният стрес води до появата на депресивни симптоми.

Близо 42% от анкетираните са под постоянен стрес породен от несигурност за техните доходи. На другия полюс са 50%, които нямат такива състояния. Не могат да преценят 8%.

IV – Има ли промяна в нагласите на хората към декември 2020 г.²¹

В друго проучване, което се проведе през декември 2020 г. бяха измерени нагласите

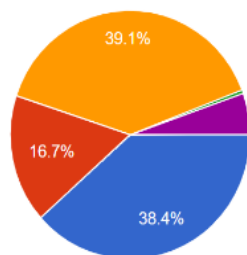
¹⁹Повече информация на <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5915631/>

²⁰Повече информация на <https://blackswanstress.weebly.com/lazarus-theory.html#:~:text=Lazarus%20Theory%20of%20Stress,>

²¹ В ежегодното ми изследване в края на всяка година, през 2020-та участваха 443-ма анкетиранни – 92.3% работещи, 7.7% не работещи към м. декември. 41.5% мъже, 58.5% жени. Преобладават родените между 1980-1994 г. (57.1%), след тях се нареждат родените между 1966-1979 г. 31.6%, след 1995 г. – 5.6% и родените между 1946-1965 г. Преобладаващата част работят в български

Промени ли се обемът на работа за Вас, като служител, през последните три месеца?

443 responses



- Обемът на работа се увеличи
- Работата се намали
- Засега няма осезаема промяна
- Работодателят ми е пред фалит/фалира
- В момента не работя

и очакванията на 443-ма участника. Спрямо отстоянието на времето, спрямо периодът на въвеждане на извънредното положение и края на годината се наблюдава разместване в отговорите по същите въпроси.

Обемът на работа при взелите участие в това допитване е или останал на същите нива (39.1%) или се е увеличил (38.4%). Намаляване на работа се наблюдава само при 16.7%. Като

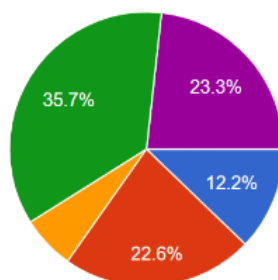
4. Пътуванията – 29.6%

5. Работната атмосфера – 23%

Единствено *динамиката* като предпочетен отговор се различава от отговорите на участниците в предходното проучване. Дори през призмата на времето от няколко месеца, това остава най-важното, което липсва на работещите.

Чувствате ли се разтревожен/а по отношение на Вашето професионално бъдеще?

443 responses



- Да
- По-скоро да
- Не мога да преценя
- По-скоро не
- Не

незабележимо малък е и процента на отговорилите, че работодателят им е пред фалит. Това е следствие на допълнителните възможности за финансиране, които Държавата определи към бизнеса, от съзирането на възможност в тази криза за немалко работодатели и от повишаване темповете на работа в определени сектори, които обслужват онлайн търговия, доставки, хранителни продукти, фармацевция, ИТ.

*Кое Ви липсва най-много във Вашата работа през последните три месеца?*²²

1. Разнообразието на работния ден – 35.9%
2. Колегите – 34.3%
3. Взаимоотношенията по време на работа – 33.2%

Тревогите на участниците в това изследване намаляват в сравнение с предходното. Това донякъде е следствие на по-голямата адаптивност както на служителите, така и на техните работодатели в края на 2020 г., както и на повишаване на комуникацията, относно пандемията и готовността на здравната система да реагира подготвено.

За 59% от извадката не изпитват тревоги за тяхното професионално бъдеще, а на другия полюс са 34.8%.

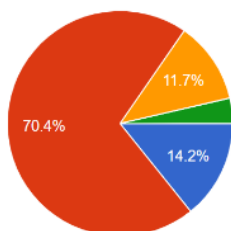
Намалява и обема от освобождаване на служители от страна на работодателите. При 70.4% това не се наблюдава.

компании – 58.5%, 26.4% работят за компании, чието седалище (Централа) е в Европа, а 10.8% работят за Американски компании.

²² На този въпрос бяха дадени 16 опции за отговор, а всеки анкетиран можеше да избере най-близките до него.

Има ли завишено освобождаване на хора, което е иницирано от Работодателя Ви през последните три месеца?

443 responses



● Да
● Не
● Не съм чул/разбрал за подобно нещо
● Не работя повече от три месеца

Намаляват и тези, които нямат информация, дали и изобщо се случва подобно нещо – 11.7%. При 14.2% оптимизацията на персонала продължава и в края на 2020 г.

*Ако изпитвате тревога през последните три месеца, от какво е породена тя?*²³

1. Невъзможност да имам социален живот – 49.4%
2. Невъзможност да живея пълноценно – 36.6%
3. Невъзможност да се опазя здрав – 23.3%
4. Невъзможност да заделям „бели пари за черни дни“ – 23%
5. Невъзможност да опазя спестяванията си, които имат друга цел – 19.4%

Страхове на анкетираният отново са в посока липса на пълноценен живот, които пандемията лимитира и финансови съображения. На трето място се наблюдава страх в посока невъзможност да се опазят здрав част от анкетираният.

*Кои са най-големите Ви страхове през последните три месеца?*²⁴

1. Да не се разболея някой от моето семейство – 69.3%
2. Да не мога да се възползвам пълноценно от здравни грижи – 35.4%
3. Да не ме зарази някой с COVID 19 – 28.7%
4. Да не се случи нещо лошо на приятелите ми – 28.4%
5. Да не стоя затворен вкъщи твърде дълго – 28%

Фокусът към личното здраве в края на 2020-та е породен от засилващите се случаи на болни от COVID 19. Поради повишаването на техния номинален брой, здравната система в България показва стари проблеми, които се negliжирани дълго. Това поражда и страхът,

който е на второ място – *да не мога да се възползвам пълноценно от здравни грижи*. От тези ТОП 5 страхове, на последното място е субективното усещане за личен живот и свобода, която бе лимитирана през 2020 г.

V – Заключение

Въвеждането на извънредното положение в България във връзка с непознатата дотогава пандемия от COVID 19 донесе немалко страхове и тревоги в населението на България. Мнозина от тях бяха подсилени от липсата на единна комуникационна стратегия, опит при работа в подобни ситуации, административен хаос, липса на организация и екипно взаимодействие между институциите. Страхове и тревогите се подсилиха от фактът, че преди 13-ти март 2020, работодателите бяха готови да внасят работна сила, а в първите дни след въвеждането на извънредното положение, пред Бюрата по труда се извиха дълги опашки от освободени служители.

Основните страхове и тревоги, според това изследване са в посока опазване на здравето, досегашния стандарт и начин на живот и спестяванията си. Според субективните оценки на автора на статията, основен и ключов приоритет на населението бе свързан с втория страх – опазване и поддържане на досегашния начин на живот. По време на периода на извънредно положение бяха споделяни не един и два случая на неспазване на въведените правила, незачитане на законите и фаворизиране на личния интерес, за сметка на обществения такъв. Пандемията от една страна и извънредното положение от друга не успя да сплоти

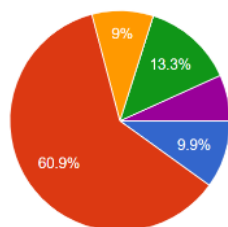
²³ На този въпрос бяха дадени 14 опции за отговор, а всеки анкетирания можеше да избере най-близките до него.

²⁴ На този въпрос бяха дадени 24 опции за отговор, а всеки анкетирания можеше да избере най-близките до него.

българското общество, напротив – настъпиха по-големи разделения, които засягаха нечий страхове и тревоги, докато при

Изпитвате ли страх, че до края на 2020-та г./началото на 2021-ва. бихте могли да изгубите настоящата си работа заради икономическите последици от пандемията?

443 responses



Copy

Климент Охридски”, Биологически факултет, Катедра Методика на обучението по биология, 2021 г.

други начинът на живот остана почти непроменен.

Всеки един човек изпитва страхове и тревоги. Тези изследвания показаха които са те за два различни периода през 2020 г. На база това, всеки един работодател може да бъде наясно и може да адаптира своята комуникационна, мотивационна или мениджърска стратегия, за да ги минимизира и управлява градивно. От опитът ми в сферата на „Човешките ресурси“ съм осъзнал, че тези негативни проявления влошават ефективността на служителите, повишават възможността от грешки и са проводник за ниско качество и малка добавена стойност в труда. Превенцията е по-важна от интервенцията.

References:

1. Ганчев, А *Управление на човешките ресурси в организациите за социална работа в условията на пандемията Ковид-19*, монография, София, 2021 г.
2. Господинова, С *Влияние на ковид кризата върху производителността на труда в българската икономика*, Социално-икономически анализи, Книга 2, 2021 г.
3. Дамянов, А *Еклектични възгледи за последиците от Covid-19*, Народно стопански архив 3:31-43, 2020 г.
4. Иванова, П *Новите тенденции в трудовите отношения*, ИЗВЕСТИЯ - списание на Икономически университет – Варна, 2020 г.
5. Йотовска, К; Асенова, А и Начева, В *Качество на електронното дистанционно обучение в условия на пандемията от covid-19 (резултати от проучване мнението на учители)*, Софийски университет “Св.

6. Младенов, М. *Уроците за организациите от пандемията COVID-19*. Право, Политика, Администрация 2:02-15.

7. Проданов, Х *Дигитализацията на работната сила и бъдещето на труда*, Икономическа мисъл • 66 (6), 2021 г.

8. Стоянова, В „*Икономически ефекти върху домакинствата в България в условията на Covid 19*“. Индустрални отношения и обществено развитие 3:050-065. 2021 г.

9. http://www.rovel.bg/rhouse/human_the_social_animal.pdf

10. <https://blackswanstress.weebly.com/lazarus-theory.html#:~:text=Lazarus%20Theory%20Of%20Stress,>

11. <https://www.challengingthelaw.com/medicinsko-pravo/izvanredno-polojenie-definicii/>

12. <https://www.cnbc.com/2022/03/22/great-resignation-continues-as-44percent-of-workers-look-for-a-new-job.html#:~:text=Investing%20Club,The%20Great%20Resignation%20continues%2C%20as%2044%25%20of%20workers,look%20for%20a%20new%20job&text=Forty%2Dfour%20percent%20of%20employees,the%20Great%20Reshuffle%2C%20is%20continuing.>

13. https://www.gli.government.bg/sites/default/files/upload/archive/docs/2020-03/1_CZB.pdf

14. <https://www.intermedica-bg.com>

15. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5915631/>

16. <https://www.parliament.bg/bg/news/ID/5051>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License



MANAGEMENT OF QUALITY OF EDUCATION AS A KEY FACTOR FOR THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PUPILS

DENITSA ZAGORCHEVA
KONSTANTIN PRES LAVSKY UNIVERSITY OF SHUMEN

Abstract:

Professional self-orientation of young people is a topic that is quite timely in recent years and shows a change in the predispositions and aspirations of the younger generation. The issue of the role of the educational environment and the family in choosing a field of career and realization is also debatable. Compared to previous generations, modern children grow up in a much greater degree of comfort – satisfied needs, accessible education, freedom of choice, and opportunities for mobility.

Keywords:

Education; management; career development; employment;

E-mail: d.zagorcheva@shu.bg

Introduction

Professional self-orientation of young people is a topic that is quite timely in recent years and shows a change in the predispositions and aspirations of the younger generation. The issue of the role of the educational environment and the family in choosing a field of career and realization is also debatable. Compared to previous generations, modern children grow up in a much greater degree of comfort – satisfied needs, accessible education, freedom of choice, and opportunities for mobility. [5] This directs them towards choosing a professional realization, not taking into account their compliance with the requirements of the professional field: personality traits, intellectual level, physical abilities, basic knowledge and professional attainments. The choice of professional development does not take into account external influences: economic situation, labor market dynamics, automation and technological development.

Socio-economic life today is characterized by a high degree of specialization of labor and a

high intensification of social industry. In these conditions, the issue of self-realization in life is particularly pronounced and is related to the process of choosing subjects and finding the young persons' calling in life.

Assisting young people in their career orientation is to be a commitment not only to the family but also to the educational system. The role of the educational system in this case is essential because the conscious and reasonable choice of profession is formed by provoked interest in various disciplines, by gained knowledge, by behavioral traits and by personal abilities. The choice of the field of future realization determines to a great extent the attitude of young people to the labor process, the ability to realize their creative activities, the desire to achieve high results and social responsibility.

All this poses new priorities for the educational system:

- improving the quality of education;
- promoting personal skills;
- stimulating creativity;

About the author: Associate Professor. Dr. Denitsa Zagorcheva acquired her PhD in Economy (finance) in 2017, and Associate Professor in 2021 in the same field. She is the author and co-author of over 30 scientific papers. Her research interests are in the field of finance, management, international economic and trade relations, entrepreneurship, project management. She is a participant in several university projects and in various national and international projects. Associate Professor. Dr. Denitsa Zagorcheva is the Director of the Advisory Center for Financial Analysis of the University of Shumen (from 2018 – until now).

Copyright © 2022: Zagorcheva, D.

Article history: Received: 22/05/2022 Accepted: 1/06/2022 Published: 6/07/2022

Citation (APA): Zagorcheva, D. (2022). Management of quality of education as a key factor for the professional development of pupils, *Journal "Careers"*, Vol. 2 (1), 35-39, <https://doi.org/10.46687/PQCC2689>

- combining theory with practice;
- formation of professional orientation.

The article focuses on the role of the educational system in choosing a field for professional realization. The research is based on a survey conducted among students in second stage³ of high school – 11-th and 12-th grade. The survey included 203 randomly assigned persons.

For the purposes of the article, only a part of the results of the study are analyzed – those which are in the context of the present topic.

1. Role of the educational system in the future professional orientation of pupils

The formation of attitude towards vocational orientation among pupils is viewed at as a commitment of the family and of the society. However, this choice is to a large extent driven by knowledge and interests acquired and provoked during the teaching. In this sense, it can be determined that the educational system has a significant role in choosing a professional field for realization. The review in the different countries shows that there is no unified practice in this direction. [2,3]

Professional self-determination acts as a conscious and independent socio-psychological and determined process of personality formation. The most important aspects of the formation of professional self-determination of a young person studying in high school should include:

- professional information and vocational education (providing information on the needs of the labor market; requirements for personal and professional qualities of candidates; ways to acquire these qualities; socio-economic, psychological and physiological characteristics of a profession);
- development of skills, interests and inclinations in activities close to professional;
- providing professional consultations (organizing personal assistance to high school students in choosing a professional sphere);
- well-established system for professional selection;
- professional adaptation through practice. [1]

The Preschool and School Education Act defines school education as formal, profiled and vocational. [6]

Formal education is carried out through teaching for the acquisition of general education and advanced training.

Profiled education is carried out through general education and advanced training in the first stage of high school, and through general education and specialized training in the second stage of high

school, where it can be done through extended training.

Vocational education is carried out in the first and second stage of high school, through formal education and professional training. It can be supplemented by extended training.

Profiled and vocational types of education play an important role in the formation of attitudes for future professional orientation. In educational aspect, they provide extended, profiled, professional and additional training.

Extended training covers competencies that develop and improve the students' individual competencies that have been formed in the mandatory formal education.

Profiled education involves in-depth competencies within a given profile. The profiles are:

- foreign languages;
- humanities;
- social sciences;
- economic development;
- software and hardware sciences;
- entrepreneurial;
- mathematical;
- natural sciences;
- fine arts;
- music;
- physical education and sports.

Vocational education involves competencies necessary for the acquisition of a professional qualification, as well as for the acquisition of licenses for professions that require legal capacity. Vocational training for each profession can be general, branch-specialized, specific, and extended, and includes training in theory and practice of the profession.

The additional training involves competencies that meet the interests of students and afford development of their talents.

The described types of education, in the high school stage of education, are a precondition for the early professional orientation of the students. The different forms of education, on the other hand, provide an opportunity for the formation of basic vocational training in the chosen field or profession.

2. Methodology of the study

The objective of the survey is to present the role of the educational system in choosing a field of future professional realization of pupils.

The survey was conducted in the school year 2021/2022, with 203 randomly selected students assigned. The respondent students were

³ Art. 73, para 3, item 2 of the Preschool and School Education Act, promulgated with State Gazette no. 79

of October 13, 2015, last amended by State Gazette no. 17 of March 1, 2022.

from the second high school stage – XI and XII grade. The selection of students at this stage of education is not random. It is done as per the Law on Preschool and School Education adopted in 2015. The law amended the stages in the different educational stages and the type of training. During this school year (2021/2022), the first students from the second high school stage will graduate and look for their realization on the labor market with the acquired education. This namely justifies the selection of the interviewed respondents.

The questions in the survey aim to clarify the benefits of the educational system for students in their choice of future professional development and realization.

The benefits are resulting from the quality of education, the content of the different disciplines, the teaching methods, and the inclusion of practical training.

The questions are formed in a concise, clear and simple text, so to avoid ambiguity or misunderstanding. The answers are clear and particular, so that students can easily make their choice.

As an influential factor, in this case it should be noted that a large part of the education of the surveyed students in the last two years was conducted online, due to the COVID-19 pandemic. This can be defined as a generally negative effect in the assimilation of the studied material and as a limitation of the conditions for practical training. On the other hand, online training afforded usage of resources that cannot be applied in the school-based form of training – online observation of a real work environment, online acquaintance with various professions by observation of particular production activities.

The respondent pupils are from different types of schools: secondary schools, specialized schools, profiled and vocational high schools, private schools. This provides an opportunity to survey the predispositions towards the choices for future professional realization in the different profiles of education in schools.

3. Analysis of the survey results

The first part of the survey includes four general questions that aim to clarify the status of the respondents and the type of school where they study.

GENERAL ISSUES	
sex	
women	108
men	95
something else	0
class at school	
XI class	49
XII class	154
Type of school	
secondary school	49
profiled school	58
professional school	63
specialized school	33
Type of school	
public school	57
municipal school	128
private school	16
spiritual school	2

The data show that the majority of the surveyed students (76%) are in the last grade.

The type of school implies a different type of education and even of vocational training and practice. By cross-analysis, in some questions, the contribution of the type of school to education and career orientation can be determined.

From the presented results in the questions about the type of school it is seen that the survey includes students from all types of schools under both criteria.

The first question from the main part of the survey is "Will you continue your education after graduation?". The five answer options proposed are as follows:

- YES;
- probably YES;
- probably NOT;
- NO;
- I have not decided.

The answer options are listed in descending order, including the option to answer without a decision.

Respondents ranked each of the criteria from first to seventh according to their own preferences (with the most preferred criteria for the respondents in the first place and the criterion with the least importance in the seventh place).

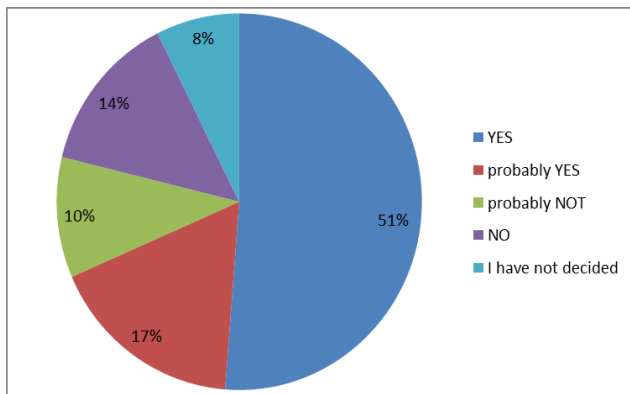


Figure 1. Survey results - "Will you continue your education after graduation?"

The results show a very high share of students determined to continue their education (over 50%). They are followed by the students willing to continue their education, but not explicitly decided (17%). Unfortunately, it should be noted that 24% of the respondent students do not want to continue their education, out of which 14% being determined in this choice. In the cross-sectional analysis, 25 students from vocational high schools (50% of the refusal share) and 11 students from specialized schools (23%) refused to continue their education.

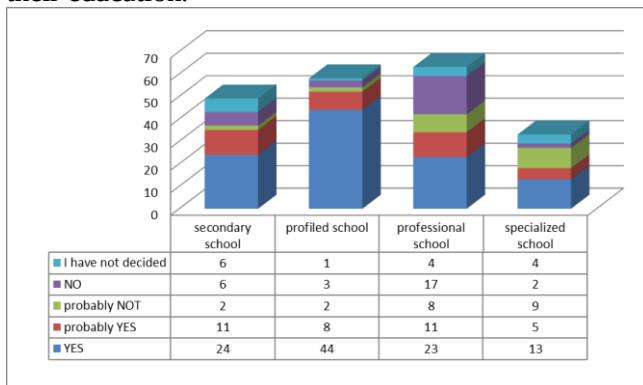


Figure 2. Detailed survey results - "Will you continue your education after graduation?"

The second question in the main part of the survey is **"Do you already have professional orientation?"**. Five positions with answers are proposed.

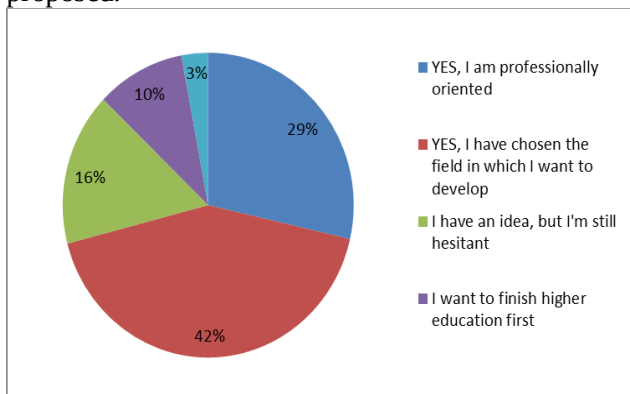


Figure 3. Survey results - "Do you already have professional orientation?"

The survey data show an extremely high share of professionally oriented students. Of these, 58 students have already made their definite choice for professional realization. Another 86 (42%) of the respondents have chosen the field in which they want to develop themselves. Uncertainty about the choice and the need for additional education are shared by 20 (10%) of the surveyed students. Only 6 students or 3% of the total respondents show that they are still not professionally oriented.

The third question in the main part of the survey is focused on clarifying the major factors in choosing a field for professional realization. The survey provides the opportunity to each person to choose three priority factors. The question is **"What has a leading role in your choice for professional development?"** The right to more than one answer facilitates the choice and eliminates subjectivism from emotional choice. Wider disclosure of priorities is also ensured.

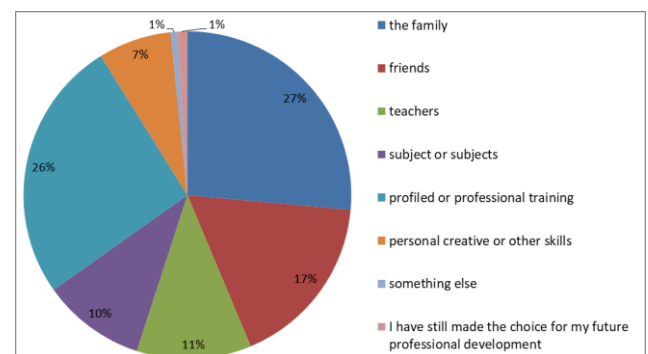


Figure 4. Survey results - "What has a leading role in your choice for professional development?"

The data show that the family environment and the profiled or vocational training have almost identical results and with greatest influence in the choice of professional orientation by pupils. The friendly environment is also considered a significant factor, constituting 17%. The role of education in the presented answers comes to a total of 47%. It is formed in detail as follows:

- profiled or vocational training: ticked-off in 158 answers, 26%;
- subject or subjects: in 62 answers, 10%;
- teachers: in 69 answers, 11%.

The presented partial results of the survey with the respective analysis represent the young people with readiness to realize themselves professionally and to enter the labor market.

Providing profiled, vocational and guidance education with practical activities included is one of the best ways for young people to make choices for future professional development.

Conclusion

The early professional self-orientation of pupils and their employment in the future can be looked at as a result of the effectiveness of the educational system as a whole and as a successful start in the realization of the chosen vocation of young professionals. However, decision-making requires comprehensive efforts and depends largely on school education, acquired knowledge, acquired practical competencies, stimulated and developed personal skills, advertisement of different professions and guidance from family and friends.

References:

1. Perepelkina, N. A. (2018). Professional self-determination of high school students as an opportunity to realize a competitive personality in real market conditions of the modern Russian state. In: International scientific and practical conference.
2. Smirnova, G. & all (2017). Professional orientation of youth in modern conditions. Novosibirsk: ANS "SibAK".
3. Tabolova, E. & all (2020). Methods of mathematical statistics in the preparation of future psychologists and teachers. Voprosy pedagogiki, v.2-1, pp. 63-66.
4. Tabolova, E. & all (2021). Revista on line de Política e Gestão Educacional , vol. 25 (1) , pp. 726-742.
5. Zagorcheva, D. (2021). The need for financial literacy in children as a key factor for their future career development. Journal "Careers", Vol. 1 (1), pp. 22-28.
6. Law on Preschool and School Education, promulgated with State Gazette no. 79 of October 13, 2015, last amended by State Gazette no. 17 of March 1, 2022.



*This work is licensed under a
Creative Commons Attribution 4.0
International License*



FOREIGN LANGUAGE TEACHING AND COMMUNICATION

ERGIDZHAN ALINDER-ISMAILOVA
KONSTANTIN PRES LAVSKY UNIVERSITY OF SHUMEN

Abstract:

Today, knowing at least one foreign language is a must. However, in learning a foreign language, communication has a crucial role. There is no interaction, language teaching or learning without communication. The paper discusses the importance to highlight the communicative aspects in teaching foreign language, for a better learning of the language

Keywords:

communication, foreign language, teaching/learning, interaction, language competence

E-mail: alinder@shu.bg

В съвременната специализирана литература се приема, че основната идея на чуждоезиковото обучение е индивидът да може да ползва езика за осъществяване на комуникация. Комуникативното чуждоезиково обучение дава възможност на обучаемите да усвоят езика като концентрират усилията си върху развиването на *комуникативна компетентност*. Такова обучение се фокусира върху процеса на комуникация – ползването на езика по подходящ начин в различни видове социални ситуации. Обучаемите решават задачи от комуникативен характер като решаване на проблеми или получаване на информация. Набляга се върху ползването на езика за общуване с другите хора. Идеята, която стои зад комуникативното чуждоезиково обучение, е че хората научават езика, когато го ползват, но хората ползват езика по няколко различни начина, които всъщност са и компетенции. Комуникативната компетентност може да се изрази посредством компонентите във всеки език – *фонология* (занимаваща се със звуковата система на езика), *структура* (занимаваща се с правилата за съставяне на смислени съждения или т.нар. граматика) и *лексика* (занимаваща се с ползването на думите). Но за да се ползва един

език, са необходими начини на поведение, познати като *слушане и четене* (пасивни, рецепторни умения), *говорене и писане* (активни, продуктивни умения). Мисленето на чуждия език също може да се причисли към езиковите умения. Най-добрият начин да се развива езиковата компетенция е да се подобри компетентността в поведенческите форми (слушане, четене, говорене и писане), проявени в четири компетенции: *дискурсивна, граматическа, социо-лингвистична, стратегическа*.

Веселин Чантов прави следния анализ: *дискурсивната компетенция* се отнася до способността на обучаемия да ползва езика при писмено или устно изразяване. От значение е доколко добре умее да комбинира граматическите форми и значение за намиране на различни форми на устно или писмено изразяване. Тази компетенция често се нарича „лекота“ на устното и писмено изразяване (*fluency*).

Граматическата компетенция се отнася до способността да се ползва правилно езика, т.е. колко добре обучаемият е изучил граматическите правила на езика. Това включва речников запас, произношение,

About the author: *Ergidzhan Alinder-Ismailova*: Bachelor and MA in English Studies – Linguistics and Translation. PhD in Theory of Education and Didactics (Social Pedagogy). Associate Professor in Intercultural Education and Foreign Language Teaching at the Faculty of Education at Konstantin Preslavsky University of Shumen, Bulgaria. Head of the International Relations Office at Shumen University. Participant in two international projects in last three years.

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-5790-5095>

Copyright © 2022: Alinder-Ismailova, E.

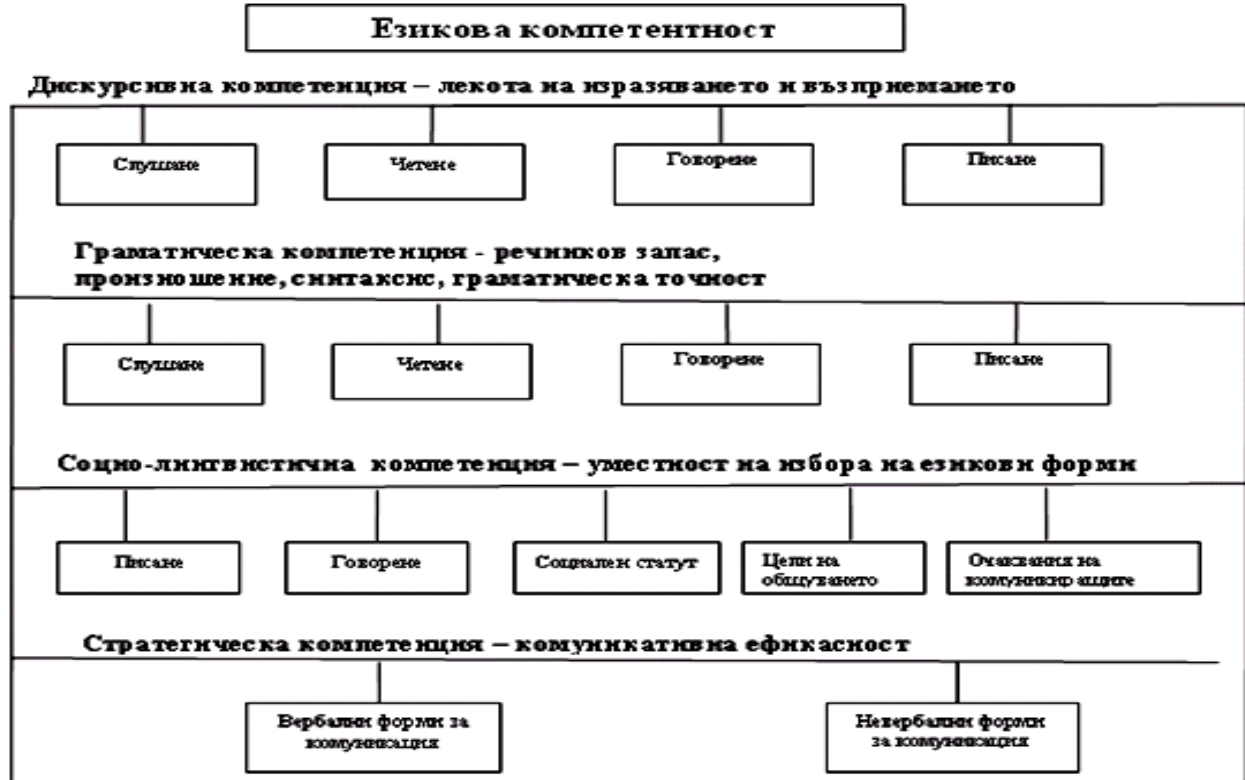
Article history: Received: 13/05/2022 Accepted: 6/06/2022 Published: 6/07/2022

Citation (APA): Alinder-Ismailova, E. (2022). Foreign language teaching and communication, *Journal "Careers"*, Vol. 2 (1), 40-44, <https://doi.org/10.46687/LVLC2879>

синтаксис, граматическа точност на писменото или устното изразяване (*accuracy*).

Социо-лингвистичната компетентност се отнася до способността на обучаемия да ползва езика правилно в конкретна социална ситуация и зависи от фактори като социален

За да се изпълнят успешно задачите и дейностите, свързани с комуникативните ситуации, в които попадат обучаемите, участието в комуникативни събития предполага развитието на допълнителни



Фигура 1. Структура на езиковата

компетентност

статут, цели на общуването и очакванията на участниците в комуникацията. Въпросът е колко социално приемливо е ползването на чуждия език в различните обществени среди, т.е. доколко уместен е изборът на една или друга форма на езика в отделния социален контекст на общуването (*appropriacy*).

Стратегическата компетентност разглежда ефикасното осъществяване на комуникация, когато речниковият запас на обучаемия е неспособен за социалната ситуация, в която се намира. Тази компетентност говори доколко добре човек използва вербалните и невербални форми за комуникация, за да компенсира липсата на знания или умения в областта на предходните компетентности, т.е. в състояние ли е обучаемият да намери начини да осъществи комуникация там, където се проявяват слаби страни в чуждоезиковите умения, т.е. каква е неговата комуникативна ефикасност (*communicative efficacy*).

компетентности, задълбочено разгледани в Европейската езикова рамка за езиците: учене, преподаване, оценяване.

Всички компетентности допринасят по свой начин за способността да се комуникира и могат да бъдат разглеждани като аспекти на комуникативната компетентност. Езиковата рамка разграничава тези, тясно свързани с езика, от онези, които представляват форма на *функционална компетентност* на индивида. А този компонент е от особено значение за ползващия чужд език професионалист, тъй като функционалната компетентност се свързва с устното изразяване и писменото представяне за конкретни функционални цели. Компетентността при общуването не представлява само познаване на това кои конкретни функции при комуникация се осъществяват с конкретни езикови форми. Участниците са ангажирани в общуването, където всяка инициатива води до реакция и придвижва процеса на общуване напред, към

последователност от етапи и размяна на реплики до някакъв завършек (Чантов 2012: 6).

Специализираната литература предлага следната структура на езиковата компетентност (фиг. 1, по-горе):

Всички компетенции допринасят по свой начин за способността да се комуникира и могат да бъдат разглеждани като аспекти на комуникативната компетентност. Езиковата рамка разграничава тези, тясно свързани с езика, от онези, които представляват форма на *функционална компетентност* на индивида. А този компонент е от особено значение за ползващия чужд език професионалист, тъй като функционалната компетентност се свързва с устното изразяване и писменото представяне за конкретни функционални цели. Компетентността при общуването не представлява само познаване на това кои конкретни функции при комуникация се осъществяват с конкретни езикови форми. Участниците са ангажирани в общуването, където всяка инициатива води до реакция и придвижва процеса на общуване напред, към последователност от етапи и размяна на реплики до някакъв завършек (Чантов 2012: 6).

Функционалната компетентност се изразява в изграждането на структура на общуването. По-сложните ситуации имат по-усложнена структура на общуване, изразяваща се в ползването на определени комуникативни схеми за осъществяване на комуникацията, т.нар. модели за социално взаимодействие. При по-сложни и целево-ориентирани взаимодействия, например, където е необходимо да се приложат умения за съвместна работа и съдействие, езикът се ползва за: формиране на работна група и установяване на връзки между участниците; установяване на споделени знания за съответните особености на ситуацията; определяне на нуждата и възможността за извършване на промяна; установяване на съгласие относно целите и действията, които трябва да се предприемат за постигането им; разбирателство по отношение на ролите на членовете на екипа при изпълнението на задачите; управление на дейностите, свързани с: идентифицирането и справянето с възникнали проблеми в хода на работата, координация и последователност на действията, съвместно насърчаване, отчитане на постигането на подцелите; отчитане на крайното постигане на целта на задачата;

оценка на работата; завършителен и обобщаващ етап.

С усъвършенстване на компетенциите, които са сбор от знания, умения и характеристики, позволяващи изпълняване на различни дейности, студентите развиват комуникативна компетентност, позволяваща да действат като ползват лингвистични и нелингвистични средства с цел постигане на даден резултат в контекста на разрешаване на проблем от професионалната или друга житейска сфера, изпълняване на някакво задължение или постигане на лична или общественозначима цел. Базовите компетенции на бъдещите педагогически специалисти се развиват успешно, ако:

- са създадени педагогически условия в занятията по чужд език;
- се използват методи, подходи и начини на преподаване, насочени към активизация;
- е организирана извънаудиторната работа по чужд език, ефективно влияеща върху формиране на базови компетенции.

Изучаването на чуждия език много често се случва извън реалните езикови ситуации и далеч от страната и хората на изучавания чужд език. Извън всяко съмнение е, че използването на автентични материали оказва силно въздействие. Литературните текстове биха могли да послужат като такива – от работата с английските приказки в ранна възраст на среща с чуждия език, до богатите литературни източници на майсторите на словото. Но как практически да се осъществи успешна комуникация в обучението по чужд език? Повечето учени, занимаващи се с чуждоезикова дидактика, са съгласни с това, че традиционните форми на изучаване на чуждия език трябва да бъдат допълнени от „експериментиращо учене“ (Легутке 2008: 103).

Пак там се отбелязва, че „последователно в центъра на дидактическите разсъждения се избухват съдържания и форми на учене и преподаване, които да активизират обучавания тук и сега по време на урока по чужд език...“. Още през 1990 г. Волфганг Буткам стига до извода, около който повечето специалисти се обединяват, „че чуждите езици следва да се учат и преподават с разумната помощ на майчиния език и внимателното залагане на граматиката, но преди всичко обаче на комуникацията, отколкото и само на подготвени предварително упражнения“, както и „на многото нерешени проблеми при

прилагането на тези релативно абстрактни принципи в конкретната практика на преподаване....“ (Бутзкам 1990: 74).

Чуждите езици често се упражняват в “неавтентични ситуации”. Немалка част от обучаваните никога не получават възможността да общуват на чуждия език извън аудиторната зала, но въпреки това те познават целите на езиковите упражнения и ролеви игри. Фиктивните ситуации на действие са неизбежни за развитието на комуникативната компетентност. Остане ли се обаче само с такива и симулиращи комуникация ситуации, то чуждият език никога няма да се превърне в истински „медиум на разбирателство“. Чуждоезиковото обучение се нуждае от „нахлуване в истинския свят“, ако цели създаване на траен интерес у обучаваните. Какво би попречило на изучаващите чужд език да бъдат оставени да действат в реални комуникативни ситуации? Необходимо е да имат информацията за чуждата култура и общество, но и да могат сами да я интерпретират. Това изисква предварително формиране на способност и готовност за „внедряване“ в живота на другия. Една такава нова перспектива и съответният подход улесняват придобиването на многостранни познания за собствената и чуждата култура. Методът на промяна на перспективата често е използван като художествено средство за получаване на т. нар. „ефект на отчуждаването“, т.е. прокарване на едно успешно чувство на несигурност по отношение на традиционните културни явления, задаване на въпроси пред самия себе си за утвърдените вече възгледи на обществото.

От друга страна, обучаваните трябва да бъдат и в състояние да дават диференцирана информация за своя собствен начин на живот и микросвят. Свързването на тези два начина на разглеждане е неразривна съставна част на межкултурната подготовка. Разработват се нови амбициозни програми за чуждоезиково обучение, които изискват подготовката на нов тип преподавателски кадри, които от една страна да владеят езиците на високо ниво, а от друга да са подготвени много добре методически. Разработват се и вече се прилагат програми за допълнителна квалификация и усъвършенстване на студентите от педагогическите специалности по чужди езици, финансирани чрез различни европейски програми. Въпросните програми предвиждат дейностите по обучението на

студентите да се извършват както на територията на България, така и на територията на другите европейски страни.

Програмите по повишаване на квалификацията включват:

- преподаване по нови методи на чуждоезиковото обучение, включващи прилагането на съвременни компютърни технологии;
 - провеждане на интензивно специализирано обучение по отделните езици;
 - организиране на специализирани курсове, насочени към повишаване квалификацията и подготовката на студентите;
 - обучение в контекста на новите образователни стратегии и технологии; и;
- курсове по усъвършенстване на методиката на академичното преподаване и научноизследователската дейност.

Когато обаче хората общуват на даден език, който е чужд поне за един от комуникантите, няма гаранция, че значенията и стойностите, с които е подпътен езика на общуването в момента, ще бъдат едни и същи за всички участници в комуникацията. Една от целите при изучаването на чужд език е да се усвоят именно значенията, ценностите и практиките, които стоят зад него. За тази цел е необходимо индивидът да се постави на мястото на „другия“ или т.нар. „децентрализиране“ (от англ. *decenter*), да измести фокуса от себе си и своята култура към своя събеседник и културата, на която е носител. Байръм свързва нагласите с „любознателност и откритост, доверие към другата култура; търсене на други перспективи за интерпретиране на познати и непознати феномени от една или друга култура и културни практики; готовност да се експериментира с процеса на адаптация по време на взаимодействие с други култури; готовност за споразумения при вербална и невербална комуникация (Байръм 1997: 34–38).

Благодарност:

Тази статия е част от научноизследователския проект „Адаптиране на научният и практико-приложният потенциал на Центъра за кариерно развитие чрез оптимизиране на междуинституционалните връзки“ (РД-08-130/28.02.2022 г.), финансиран от държавната субсидия за

*научноизследователска и
художественотворческа дейност на
Шуменския университет за 2022 г.*

References:

1. Ganeva, Z. Osnovni stadii v razvitiето na interkulturnata chuvstvitelnost. V: Balgarsko spisanie za obrazovanie, br. 1. Sofia, 2015.
2. Dimitrova, G., Bilyana Pavlova, Vanya Georgieva. Savremenni metodi i informatsionno-komunikatsionni tehnologii v obuchenieto po chuzhd ezik, Varna, 2012.
3. Chantov, V. Kompetentsii i kompetentnost (mezhdz znaniето i mozheneto). Konferentsia – Ohrid, 2012.
4. Chernyak, N. Sravnitel'noe eksperimental'noe issledovanie formirovaniya mezhkulyturnoy kompetentsii studentov meditsinskih spetsialnostey (ochnaya i distantsionnaya formy obucheniya, angliyskiy yazyk). Dissertatsia na soiskanie uchenoy stepeni kandidata pedagogicheskikh nauk. Spetsialnosty 13.00.02 - Teoria i metodika obucheniya i vospitaniya (in russian), Moskva, 2015.
5. Butzkamm, W., Psycholinguistik des Fremdsprachenunterrichts: Von der Muttersprache zur Fremdsprache. Tübingen. Basel. Francke, 1990-2002, p. 74
6. Byram, M. S. Teaching and assessing intercultural communicative competence / M. S. Byram. -Clevedon, Philadelphia, Toronto, Sydney, Johannesburg: Multilingual Matters Ltd., 1997. - p.124.
7. Legutke, M., 2008. Kommunikative Kompetenz als fremdsprachendidaktische Vision. Tübingen: Narr.2008, p. 103



*This work is licensed under a
Creative Commons Attribution 4.0
International License*



FINANCING OF EDUCATION IN BULGARIA FOR THE 2001-2020 PERIOD

DENITSA ZAGORCHEVA
KONSTANTIN PRES LAVSKY UNIVERSITY OF SHUMEN

Abstract:

Education is a basic commitment for every country to form a generation ready to realize, build and preserve what is created. Policies in education are aimed at direct transfer of knowledge from teachers to students, but also building skills for independent and critical thinking, for working in personal development teams. The financing of education is a key factor in achieving the planned activities of the Strategic Framework.

Keywords:

education management: education financing: career development: employment

E-mail: d.zagorcheva@shu.bg

Въведение

Образованието е основен ангажимент за всяка държава, за да формира поколение готово да се реализира, да изгражда и да съхранява създаденото.

Политиките в образованието са насочени към директен трансфер на знания от учителите към учениците, но и изграждане на умения за самостоятелно и критично мислене, за работа в екипи личностно развитие.

В Стратегическа рамка за развитие на образованието, обучението и ученето в Република България (2021 - 2030) са включени различни мерки за обхващане на децата/учениците в системата на предучилищното и училищното образование, за предотвратяване на отпадането от училище се изпълняват, за повишаване на образователните резултати. Визия за образованието, обучението и ученето в Република България през 2030 година: „През

2030 година всички български младежи завършват училищно образование като функционално грамотни, иновативни, социално отговорни и активни граждани, мотивирани да надграждат своите компетентности чрез учене през целия живот.“ [7]

Финансирането на образованието е ключов фактор за постигането на планираните дейности Стратегическата рамка.

Целта на настоящото изследване е да покаже динамиката и тенденциите при финансирането на образованието за периода 2001 – 2020 година. Избран е 20-годишен период, за да се отчете не само динамиката, но и да се изведе тенденция във финансирането на образованието. Анализът на динамиката е представен чрез изменението в размера (като абсолютни стойности) на финансирането. За извеждане на тенденциите е направен анализ и на изменението като дял (в %) на разходите за

About the authors: Associate Professor. Dr. Denitsa Zagorcheva acquired her PhD in Economy (finance) in 2017, and Associate Professor in 2021 in the same field. She is the author and co-author of over 30 scientific papers. Her research interests are in the field of finance, management, international economic and trade relations, entrepreneurship, project management. She is a participant in several university projects and in various national and international projects. Associate Professor. Dr. Denitsa Zagorcheva is the Director of the Advisory Center for Financial Analysis of the University of Shumen (from 2018 – until now).

Copyright © 2022: Zagorcheva, D.

Article history: Received: 15/03/2022 Accepted: 20/03/2022 Published: 6/07/2022

Citation (APA): Zagorcheva, D. (2022). Financing of education in bulgaria for the 2001-2020 period, *Journal “Careers”*, Vol. 2 (1), 45-49, <https://doi.org/10.46687/MDFU4170>

образование спрямо общите разходи, отчетени от държавата.

За анализа са ползвани официални данни, публикувани от Министерство на финансите. [8]

1. Разбирането за образователната политика и ролята на държавата в нея.

Образователната политика е широко понятие и в литературата се срещат различни трактовки. Според Балабанов и Минков: «държавата провежда в областта на образованието политика, насочена към създаването на условия и предпоставки за ускоряване на икономическия растеж: повишаване качеството на работната сила, повишаване технологичното ниво и ефективността на използване на ресурсите. В този аспект, образованието има съществено значение и висока възвращаемост както за отделния индивид, така и за обществото като цяло. Оттук основния дискуссионен въпрос не е това дали да има държавна намеса в сферата на образованието, а в каква степен и по какъв

начин да се осъществява тя» [1].

Шамов разглежда образователната политика като процес на приемане от страна на държавата на определени отговорности по отношение на функционирането и развитието на образованието (в модерното, демократично общество образованието се разглежда като едно от основните социални блага). [6]

Политиката в областта на образованието представлява комплекс от мерки предприети от държавата, нейните органи, политическите партии, неправителствени организации по отношение на образованието, като социална система – определя Днепров.

Дайнов разглежда образователната политика като „секторна политика“ на държавата, насочена към реформиране на образователната система. [2]

Образователната политика е публична политика в сферата на образованието. От тази гледна точка, тя е една от най-важните секторни политики в конкретната страна и е дейност, насочена към формулирането на



Фигура 1. Роля на държавата в

образованието – групи ангажменти

Таблица 1. Разходи за образование по консолидираната фискална програма за периода 2001 – 2020 година (в млн.лв.)

Година	Общо разходи	Разходи за образование	Изменение на разходите за образование спрямо предходната година	Дял на разходите за образование в общите разходи (в %)
2001	12 017,30	1 192,4		9,92
2002	12 732,53	1 353,4	161,0	10,63
2003	14 068,78	1 504,7	151,3	10,70
2004	15 198,94	1 652,4	147,7	10,87
2005	16 678,50	1 814,8	162,5	10,88
2006	18 286,39	1 941,2	126,3	10,62
2007	22 103,38	2 179,2	238,0	9,86
2008	25 323,39	2 768,4	589,2	10,93
2009	25 666,91	2 837,8	69,4	11,06
2010	26 755,40	2 678,2	-159,6	10,01
2011	26 866,60	2 655,3	-22,9	9,88
2012	27 828,30	2 799,2	143,9	10,06
2013	30 417,90	3 087,6	288,4	10,15
2014	32 482,03	3 271,0	183,4	10,07
2015	34 684,77	3 118,3	-152,6	8,99
2016	32 491,36	3 184,8	66,4	9,80
2017	34 471,07	3 534,0	349,2	10,25
2018	39 515,73	3 989,6	455,6	10,10
2019	45 201,03	4 512,5	522,9	9,98
2020	47 850,41	4 841,1	328,6	10,12

Източник: Министерство на финансите [8]

Общите образователни цели и в усъвършенстване на образователната система. Управлението в сферата на образованието е единство от политически мениджмънт или

правене на образователни политики, изпълнителен мениджмънт или ръководство на изпълнителния орган и административен мениджмънт или обслужване на системата. [5]

Зарева също обръща внимание за ролята на държавата, като отговорност и финансиране за развитие на образованието в България през последното десетилетие, се очертават

основните насоки за развитие на образователната политика с оглед на неговото усъвършенстване и хармонизиране с глобалните процеси и тенденции. [3]

Ролята на държавата можем да окрупним в няколко групи ангажименти:

✎ Поддържане на устойчива и адекватна нормативна рамка;

✎ Развитие на образователните институции;

✎ Създаване на условия;

✎ Осигуряване на кадри;

✎ Финансиране на образованието.

Финансирането на образованието можем да разгледаме като самостоятелен отделна група от ангажиментите на държавата, но и като основен ангажимент за осигуряването на останалите групи.

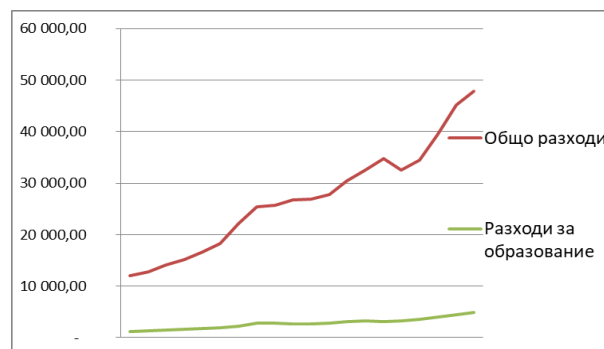
2. Анализ на разходите за образование спрямо общите разходи на държавния бюджет в България.

Анализът на размера и динамиката на разходите на държавата във функция „образование“ дава представа за ангажимента ѝ към сектора като цяло. Анализът се основава на данни за разходите от консолидираната фискална програма за периода 2001 – 2020 г., публикувани от министерство на финансите. От изнесените данни се наблюдава, че разходите за образование (като абсолютна стойност) нарастват почти през всичките години. До 2008г. разходите за образование всяка година се увеличават, а само през 2008 г. ръстът им е с 589,2 млн.лв. През 2009 г. в следствие на световната икономическа криза увеличението е едва 69,4 млн.лв.

През следващите две години се наблюдава намаление на разходите за образование спрямо предходната отчетна година, като за 2010 г. са намалени с -159,6 млн.лв. спрямо 2009 г., а през 2011 г. с -22,9 млн.лв. спрямо 2010 г. Пълното изменение на разходите през всичките наблюдавани години, т.е. разходите за образование, отчетени през 2020 г. спрямо базовата година 2001 г. е в размер на 3648,8 млн.лв.

След 2012 г. до 2020 г. данните отново показват увеличение в размера на разходите за

образование, с изключение на 2015 г. когато те са намалени със -152,6 млн.лв. спрямо предходната година.



Фигура 2. Роля на държавата в образованието (2001-2020 год.)

Изменението по размера на разходите като абсолютна стойност представя динамиката спрямо предходната година, но не може да е основание за обективна преценка. За да се определи увеличението, осигурявано от държавата в сферата на образованието, следва да се разгледат разходите за образование като дял в общите разходи на държавата. Наблюдава се интересна тенденция за поддържане на разходите за образование около 10% в общия обем на държавните разходи. От данните в таблицата се вижда, че най-нисък е дела на увеличението спрямо предходната година през 2007 г. (9,86%), а най-голямото увеличение като дял е отчетено през 2009 г. Това обаче не се дължи на размера, с който са увеличени средствата в сферата на образоването, а на ниския размер на увеличението в общите разходи.

Средният дял на увеличение през целия наблюдаван период е 10,16%.

Заклучение

С въвеждането на делегираната бюджетна система през 2008 г. реформата има за цел да прехвърли ресурси, права и отговорности за вземане на решения за предоставяне на услуги на по-ниските нива на публичното управление. Децентрализираното финансово управление утвърждава и разширява финансовата и икономическа автономия на училището като важна предпоставка за подобряване на качеството на образованието в България. [4]

През последното десетилетие, се очертават основните насоки за развитие на образователната политика с оглед на неговото усъвършенстване и хармонизиране с глобалните процеси и тенденции. [3]

Финансирането е съществен елемент за управлението на образованието.

Финансирането на образованието трябва да следва перспективите, заложи в актуалните стратегически документи за да се осигури за висококачествено, приобщаващо и ценностно-ориентирано, обучение и учене. Доброто финансиране е предпоставка за изпълнение ангажиментите на държавата в сферата на образованието, а от там и за подготвянето на децата и учениците за добра реализация в бъдеще.

References:

1. Balabanov, Il., I. Minkov i dr. Byudzhetna, obrazovatelna, nauchna i tehnologichna politika na darzhavata za konkurentosposobno ikonomicheskoto razvitie., Akad. izd. prof. Marin Drinov, 2004.
2. Daynov, Ev., Naukata e slantse. Reformata na uchilishtnoto obrazovanie v sledkomunisticheska Bulgaria. NBU. S., 2010.
3. Zareva, I., Tendentsii v razvitiето na obrazovatelната politika, III BAN, sp.Ikonomicheski izsledvania, br.2/2001.
4. Kastreva-Monova, V. Ikonomicheski teorii i balgarskata obrazovatelna politika v sferata na finansiraneto na образованието, sp.Strategii na образованието i nauchната politika, XXV, br.3/2017.
5. Tsokov, G., Sashtnost i osnovni harakteristiki na obrazovatelната politika, Sbornik na Pedagogicheski fakultet na PU - "Po-dobri uchiteli, po-kachestveno obrazovanie", 2017.
6. Shamov, M. Kam darzhavnata politika v sferata na образованието. –Nauchni trudove na Rusenskiа universitet, tom 48, seria 7, 2009.
7. Strategicheska ramka za razvitie na образованието, obuchenieto i ucheneto v Republika bulgaria (2021 - 2030).
8. Ofitsialen uebsayt na Ministerstvo na finansite, <https://www.minfin.bg/>, posledno poseten na 28.05.2022 g.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License



COMPETENCIES IN FOREIGN LANGUAGE TEACHING

ERGIDZHAN ALINDER-ISMAILOVA
KONSTANTIN PRESILAVSKY UNIVERSITY OF SHUMEN

Abstract:

The paper discusses the process of globalization, which has developed intensively in recent years and leads to the expansion of interaction between different countries, peoples and their cultures. Influence is carried out through cultural exchange and direct contacts between state institutions, social groups, social movements, through scientific cooperation, trade, tourism, etc. Communicating with representatives of different countries becomes a reality, and encountering representatives of different cultures is part of our everyday life.

Keywords:

Competency; communication; foreign language; personal development; education

E-mail: alinder@shu.bg

Образованието има за цел не само да дава знания, но и да модифицира отношението на човека към околната среда, като осигурява неговата адаптивност в постоянно изменящи се условия. А това до голяма степен зависи не от получените знания, а от умението те да се използват в практическата дейност на обучаемите.

Смяната на парадигмата на преподаване (предаване на информация) с парадигмата на научаване (предаване на компетенции – потенциал за действия), преходът към образование, ориентирано към придобиване на компетентности и компетенции, налагат преосмислянето и разработването на нови ценности, цели, съдържание, форми, методи и средства за обучение. Промените се основават на съответната съществуваща теоретична обосновка на теорията за обучението, обхващат всички компоненти на

образователния процес и намират своето отражение в дейността на неговите субекти, т.е. обучаемите.

В образователната действителност се използват понятията „компетентност” и „компетенция”. Определянето на завършващия студент, владеещ компетенции, или какво може да върши, какви подходи е овладял за извършване на професионалната си дейност и за какво е подготвен, се нарича компетентностен подход.

Компетентностният подход поставя на първо място не информираността, а умението на обучаемия да разрешава проблеми, възникнали в следните ситуации:

- в познаване и обяснение на явления от действителността;
- при усвояване на съвременни техники и технологии;

About the author: *Ergidzhan Alinder-Ismailova*: Bachelor and MA in English Studies – Linguistics and Translation. PhD in Theory of Education and Didactics (Social Pedagogy). Associate Professor in Intercultural Education and Foreign Language Teaching at the Faculty of Education at Konstantin Preslavsky University of Shumen, Bulgaria. Head of the International Relations Office at Shumen University. Participant in two international projects in last three years.

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-5790-5095>

Copyright © 2022: Alinder-Ismailova, E.

Article history: Received: 13/06/2022 Accepted: 1/07/2022 Published: 6/07/2022

Citation (APA): Alinder-Ismailova, E. (2022). Competencies in foreign language teaching, *Journal "Careers"*, Vol. 2 (1), 50-54, <https://doi.org/10.46687/PCHG6720>

- при взаимоотношения с хората и при оценяване на собствените постъпки;
- при изпълнение на социалните роли на гражданин, на член на семейството, на клиент, на избирател и пр.;
- в правните норми и административните структури, в потребителските и естетическите си оценки;
- при избора на професия и оценяването на готовността за обучение в професионално учебно заведение, когато е необходима ориентираност на пазара на труда;
- при необходимостта да се разрешават лични проблеми, избор на начин на живот, способността за разрешаване на конфликти.

Реализацията на компетентностния подход в процеса на професионалната чуждоезикова подготовка на бъдещите педагогически кадри налага преди всичко изясняване на понятията компетентност и компетенция, като основна цел на новия модел за изграждането им в процеса на професионална чуждоезикова подготовка, приемана за способност и реалното умение на бъдещите специалисти да осъществяват както устно, така и писмено общуване на чуждия език в сферата на професионалната дейност.

Основоположник на съвременния възглед за компетенциите е Дейвид Макклиланд с публикацията си „По-добре тестване на компетенции, отколкото на интелигентност” от 1973 г. Той разработва компетентностни профили на базата на поведенчески интервюта с добрите служители и методика за развиване на потребността от постижения.

Какво точно представлява компетентността и по какво се различава от компетенцията? Не е чудно, че термините предполагат известно объркване, особено когато се направи справка в английския тълковен речник: според речника на Оксфорд за напреднали между двете понятия няма съществена разлика: competence (in something) [also less frequent competency] [uncountable, countable] competence (in doing something) the ability to do something well; to gain a high level

of competence in English; professional/technical competence”.

И все пак разлика има, например в онлайн речника на Кеймбридж: competence (noun) – the ability to do something well (Her competence as a teacher is unquestionable. He reached a reasonable level of competence in his English.); competency (noun) – an important skill that is needed to do a job (managerial competencies).

Различията в термините могат да се открият не само в тяхната дефиниция, но и в областта на фокусиране, както и при резултатите в постигането на компетентност или компетенция.

По определение онези характеристики като знания, умения, нагласи, които се ползват самостоятелно или в различни комбинации и дават резултат в успешно представяне на работното място, се наричат компетенции. Компетентността се равнява на добро представяне, водещо до най-ефикасното постигане на целите на организацията, т.е. компетенцията е отворена система от процедурни, ценностно-смислови и декларативни знания, включваща взаимодействащи помежду си компоненти, свързани с познанието, личностни, социални, които се активизират и обогатяват в дейността при възникване на важни проблеми.

Компетентни са онези хора, които могат да дадат ценни резултати, без това да налага скъпоструващи действия. Областта на фокусиране при компетенциите се изразява в дефиниране на уменията, знанията, приносите и поведението, които успяващите хора притежават. В рамките на една професионална сфера, описанието на компетенциите подпомага процеса на утвърждаване и осъществяване на програми за обучение, оценяване и развитие на персонала, с цел подобряване на личното представяне в процеса на работата. От друга страна, компетентностният модел разчита на предоставяне на ясни и кратки насоки за постигане на целите на колектива, звеното и организацията като цяло.

Резултатите, които се целят с компетенциите, се определят в списъци, графики, интерактивна програма, в които се изброяват уменията, знанията, приносите и поведението, изискуеми за успешното представяне. Компетентността цели такива резултати, които да генерират необходимите умения, примери за добри практики, чрез които последователно се постигат или надхвърлят дадени цели. Според Веселин Чантов при изработването на модел на компетенциите се дават насоки за инструменти, ресурси и обучение, пряко свързани с резултатите, които се изискват от обучаемите (Чантов 2012: 3).

Става ясно, че компетентността е интегрално личностно-професионално качество на личността, завършила определена образователна степен, изразяващо се в готовност и способност за успешна, продуктивна и ефективна дейност, като се имат предвид социалната значимост и социалните рискове. Качество, което осигурява възможност за ефективно взаимодействие с околната среда с помощта на съответстващи компетенции. Обучаемите във висшите училища желаят да получат необходимите знания и опит, чрез които да развият своите способности, а това означава да се проявяват като самоуправляваща се система с множество от качества и свойства при взаимодействието си с околната среда.

Реализацията на младите хора през новия век е свързана с владенето на чужди езици. Не случайно въвеждането на обучение по чужди езици в ранна възраст е приоритет в световен мащаб. Основната цел на учебната програма на специалност Начална училищна педагогика и чужд език (Английски език) в Шуменския университет е насочена към формиране на интелектуално-познавателна, мотивационно-ценностна, педагого-комуникативна и практическа компетенция.

Изучаването на чужд език е сложен и бавен процес. Обучението започва с изграждането на комуникативната компетентност на студентите, което

предполага усвояване на система от знания и умения в следните области:

- лингвистична компетентност – знание на думи и правила за образуване на граматически форми и структуриране на смислени фрази, т. е. знания за граматичната система на английския език;

- социолингвистична компетентност – уменията да се подбере нужната лингвистична форма в зависимост от условията на комуникативния акт (умения за слушане, четене, писане и говорене);

- социокултурна компетентност – умения за изразяване на основни комуникативни функции и изпълнение на различни социални роли в съответствие със социокултурния контекст; осъзнаване на собствената идентичност в контекста на обогатени знания за други народи и култури;

- социална компетентност – желанието и уменията да се осъществи комуникативен контакт с други хора.

Това определя насочеността на обучението на студентите в специалност Начална училищна педагогика и чужд език (Английски език), ОКС „бакалавър” в Шуменския университет към:

- получаване на задълбочена фундаментална и специална подготовка в сферата на началната педагогика, психологията и чуждия език;

- получаване на академична общообразователна, чуждоезикова, психологопедагогическа подготовка;

- усвояване на комуникативно-експресивни и практически умения за учебна, възпитателна и езикова реализация;

- проявяване на професионална компетентност за успешно прилагане на придобитите теоретични знания от областта на методиката в направленията по български език, чужд език, математика, природо-научното направление, изобразително изкуство, музика, двигателна дейност и технологии.

Чуждоезиковото обучение включва придобиването на езикови и комуникативни умения, съответни на възрастовите особености

на децата, с които ще работят, и съотнесими към подобни умения в майчиния им език. По своя характер това обучение е динамичен процес, който няма горни граници, а само конкретно постижими, за даден период от време, цели.

Личните компетенции, които следва да развият бъдещите педагогически кадри, са:

- поддържане на широка осведоменост за новостите в областта на началното образование и възпитание и чуждоезиковото обучение;
- създаване на умения за поддържане на професионални взаимоотношения между преподавателите и студентите, изградени на основата на общи интереси в областта на методическата и научно-изследователската дейност;
- формиране на необходима мотивация за ефективно овладяване на бъдещата професия;
- формиране на култура на общуване, спазване на общочовешките ценности и етични норми.

От друга страна, професионалните компетенции се изразяват в:

- прилагането на знанията и уменията от областта на методиките на обучение в начална училищна степен и чужд език в процеса на образование и възпитание на учениците;
- осъществяване на творчески подход при реализиране на учебните програми по съответните учебни предмети;
- използване на актуални методи и форми на обучение, чрез които поддържат оптимална активност и самостоятелност у учениците;
- притежаване на диагностична компетентност за оценяване на ефективността на общообразователната подготовка и обучението по чужд език.

Разнообразието от подходи, гледни точки и експерименти в областта на чуждоезиковото обучение е предопределено от духа на новото време, в което разрушаването на границите, необходимостта от свободно

движение на хора не е близка перспектива, а реалност, поставяща нови изисквания към съвременното езиково образование.

Взаимното разбиране в процеса на межкултурна комуникация се улеснява от придобитите интеркултурни компетенции. Въпросните компетенции се отнасят и до способността за общуване на чужд език, като се отчита разликата в културите и стереотипите на мислене. Знанието на езика и оценяването на степента на неговото владение е неразривно свързано с познаването на историята, културата, нравите на народа, който говори на този език.

Благодарност:

Тази статия е част от научноизследователския проект „Адаптиране на научния и практико-приложният потенциал на Центъра за кариерно развитие чрез оптимизиране на междуинституционалните връзки“ (РД-08-130/28.02.2022 г.), финансиран от държавната субсидия за научноизследователска и художественотворческа дейност на Шуменския университет за 2022 г.

References:

1. Dimitrova, G., Bilyana Pavlova, Vanya Georgieva. Savremenni metodi I informatsionno-komunikatsionni tehnologii v obuchenieto po chuzhd ezik, ISBN: 978-654-676-106-4, Varna, 2012.
2. Chantov, V. Kompetentsii I kompettnost (mezhdz znaniето I mozheneto), Konferentsiya-Ohrid, 2012.
3. Crawford, B. J. Exploring intercultural competency growth by non-mobile university students through interaction with dissimilar others: master of arts thesis / Barbara J. Crawford. - Jyvaskyla, Finland: University of Jyvaskyla, 2008. - p. 322.
4. 56. Crozet, C., Liddicoat, A. J. The challenge of intercultural language teaching: Engaging with culture in the classroom // Striving for the Third Place: Intercultural Competence through Language Education / J. Lo Bianco, A. J.

Liddicoat, C. Crozet (eds.). - Melbourne : Language Australia, 1999. -p. 113125.

5. 57. Cushner, K. The role of experience in the making of internationally-minded teachers // Teacher Education Quarterly. - 2007. - № 34 (1). - p. 27-39.

6. 58. Cushner, K., Mahon, J. Overseas student teaching: affecting personal, professional, and global competencies in an age of globalization // Journal of Studies in International Education. - 2002. - № 6. - p. 44-58.

7. Key Competences for Lifelong Learning. European Reference Framework. Annex of a Recommendation of the European Parliament, 2007.

8. Volet, S., & Jones, C. Cultural transitions in higher education: Individual adaptation, transformation and engagement. Advances in Motivation and Achievement, 2012.

9. Zhang, J. Test review: the intercultural development inventory manual // Journal of Psychoeducational Assessment. - 2014. - Vol. 32, Issue 2. - p. 178-183



*This work is licensed under a
Creative Commons Attribution 4.0
International License*



DEVELOPMENT AND LEADING PRACTICES OF SPORTS TOURISM IN BULGARIA

STANISLAV PLYAKOV
KOLLEGE OF TOURISM – VARNA

Abstract:

Sports tourism today is one of the most dynamically developing sectors in the huge tourism industry. The purpose of the article is to systematize the nature and role of sports tourism and on this basis to present the good practices of the types of sports tourism in Bulgaria. Examples of practicing different types of sport in the destination are considered and recommendations for their improvement are made.

Keywords:

sport tourism; types of sports tourism; passive sports tourism; active sport tourism

E-mail: stanislav_plyakov@ue-varna.bg

1. Въведение

Хората се занимават със спортна дейност още от древността, участвайки - като зрители или активни участници - в различни прояви под формата на игри, спортни състезания или публични спортни празници. Използването на спортната дейност в туризма е стимулирано от множество фактори. Безспорно главните причини произтичат от това, че в края на 20 в. и началото на 21 в. се откриват все по-атрактивни условия за отдих и почивка благодарение, както на икономическия подъем, така и на развитието на различните видове транспорт /автомобилен, железопътен, воден, въздушен/ и на информационните технологии. Същевременно нарастващото свободно време и индивидуализацията на потреблението и заниманията стимулира хората да търсят непрекъснато различни форми на рекреация и развлечение. Други важни предпоставки са развитието на съвременния организиран спорт, чието начало датира от XIX в. и началото на

XX в., и лесната индивидуална достъпност до разнообразни спортни дейности. Медията, с тяхната сила на въздействие в глобален мащаб, допълнително инициират интереса към спортни събития и празници. В резултат на всичко това туристическата индустрия създава и предлага на туристическия пазар все повече възможности за пътувания, свързани със спортни прояви. Нещо повече, търсенето на такъв вид услуги нараства непрекъснато поради това, че спортът и неговите разновидности вече не е само атрактивна добавка към ваканцията, а и основна цел на пътуванията. Затова може да се приеме, че **спортният туризъм** днес е един от най-динамично развиващите се сектори в огромната туристическа индустрия.

Целта на статията е да систематизира същността и ролята на спортния туризъм и на тази основа да представи добрите практики на видовете спортен туризъм в България.

About the authors: Dr. Stanislav Plyakov: He has a PhD degree from the "Faculty of Coaching" from the National Sports Academy. Lecturer at the College of Tourism, Varna. Scientific interests: Hiking, Specialized types of tourism and others

Copyright © 2022: Plyakov, St.

Article history: Received: 15/06/2022 Accepted: 28/06/2022 Published: 6/07/2022

Citation (APA): Plyakov, St. (2022). Development and leading practices of sports tourism in Bulgaria, *Journal "Careers"*, Vol. 2 (1), 55-61, <http://doi.org/10.46687/ONLI8608>

2. Същност и роля на спортния туризъм

Спортният туризъм е само част от общия международен туризъм и носи своите специфични особености. Това е специализиран вид туризъм, който се отличава с предлаганите услуги, разнообразни дейности и материално-техническа база, както и с участниците в него: туристите, ангажираните фирми, организации и персонал. (Маринов, С. 2011, с. 317; Douglas Michele Turco, Kamilla Swart, Roger S. Riley, 2002; Gibson, Heather J., 2006; Hinch, Thomas & James E. S. Higham, 2004)

Спортният туризъм се определя като специализиран вид туризъм, при който се задоволяват потребностите на туристите от спортуване и активен отдих чрез съпреживяване или участието им в разнообразни спортни прояви, събития и дейности.

Спортният туризъм се подразделя на пасивен и активен.

Пасивният спортен туризъм е свързан с пътувания с цел посещение на спортни мероприятия – световни първенства, олимпийски игри, футболни срещи, колоездачни обиколки и др. При този вид спортен туризъм туристът наблюдава различни спортни прояви със състезателен характер и участието му се изразява почти само в съпреживяване и съпричастност. Може да се нарече още **туризъм за наблюдаване на спорт**, тъй като е свързан с провеждането на големи и интересни спортни прояви, в които **туристите участват като зрители**. Тези спортни мероприятия могат да бъдат летни и зимни олимпиади, световни или европейски първенства, престижни турнири, рали шампионати, футболни, баскетболни, волейболни и др. срещи, колоездачни обиколки, студентски универсиади, любителски състезания и много други.

Пасивният спортен туризъм има силно развитие в страните, където се провеждат елитни спортни състезания. Изграждат се нови селища, стадиони и спортни комплекси, нови хотели, заведения за хранене и други съоръжения за обслужване на туристите. Така

пасивният спортен туризъм допълнително допринася за цялостното развитие на туризма и сектора на местно ниво.

Значимите спортни прояви предизвикват голям интерес сред хората като предизвикват големи потоци от туристи и са основен фактор за реализиране на основния компонент на туристическия продукт (наблюдаване на състезанието), както и за реализиране на редица допълнителни услуги в хотелиерството, ресторантьорството, културно-познавателно посещение на местно ниво и др. По-мощните спортни прояви като олимпиади, световни първенства по футбол, универсиади и др. ангажират максимално туристическата индустрия на местно ниво чрез посрещането и обслужването на голям наплив от туристи. Поради това има голям интерес от различни страни като кандидати за домакинството на подобни спортни мероприятия. Домакинството им води освен до подобряване и модернизиране на съответните спортни съоръжения, така и до усъвършенстване на инфраструктурата в района и базата, която се използва от местни жители и туристи.

Привърженици на този вид спортен туризъм най-често са почитатели на даден вид спорт или спортове, както и привърженици и фенове на определен отбор. Туристите-зрители могат свободно да изразят емоциите си при победа или поражение на отбора или техния фаворит, нещо което не могат да извършат при други условия. По време на големи спортни мероприятия се организират разнообразни и богати културни програми, спектакли, изложби, форуми, екскурзии и развлекателни турове, посещения на СПА-центрове и др. По този начин туристите могат да запълнят времето си извън спортната проява, което подпомага развитието и на културно-познавателен туризъм.

Това, което мотивира привържениците на **пасивния спортен туризъм** е:

- Потребности от емоции в колективна среда.

- Съчетаване на емоционално изживяване по време на спорна изява и възможност за познавателен туризъм.

- Съпричастност към любим отбор, спортист или нация.

- Нуждата на човека от развлечения.

- Желание за съпреживяване на „предстартовата треска“ заедно с участниците в спорната изява, защото е установени, че при драматични ситуации физиологичните показатели на зрителите се доближават до тези на състезателите, т.е. артериалното налягане силно се повишава, пулът се ускорява, дишането се задълбочава.

- Допълнителни възможности за развлечения и нови преживявания преди, по време и след даденото спортно мероприятие.

Активният спортен туризъм се отнася до задоволяване желанията на туристите от непосредственото участие в спортно мероприятие с цел спортуване и активен отдих. Активен спортен туризъм може да бъде практикуването на даден вид спорт, обучение по желан вид спорт и придобиване умения за практикуването му.

Мотивите за практикуване на **активен спортен туризъм** са много разнообразни, но могат да се групират в следните главни направления:

- Двигателна активност за поддържане или възстановяване на добро здравословно състояние.

- Практикуване на спортна дейност за удоволствие и активен отдих.

- Практикуване на спортове, които са се превърнали в хоби за туриста.

- Практикуване на групов спорт с цел нови запознанства и контакти.

- Добиване на нови умения и знания.

- Задоволяване на потребности, лични желания и любопитство.

Спортният туризъм е много атрактивен за организатори на туристически пътувания, поради високите приходи които осигурява. Високо стойностните съоръжения и специална екипировка водят до оскъпяване на предлаганите услуги. Голям дял от потребителите на тези спортни услуги са с

високи финансови възможности. Приходите от спортният туризъм стимулират местното развитие на разнообразни туристически услуги и продукти.

Спортният туризъм има съществено значение за социално-икономическото развитие и пряка роля за повишаване качеството на живот в дестинацията, където се развива. Тази негова роля се обуславя от:

- Създаване на работни места за специалисти и високо квалифицирани кадри като: спортни инструктори, аниматори, организатори, водачи, спасители, експерти по поддръжка на техника и съоръжения, дизайн и разработване на ландшафт и др.

- Стимулира развитието на туристическия бизнес – хотелиерство, ресторантьорство, спа- и балнеологичен туризъм, културно-познавателен туризъм и др.

- Стимулира развитието на местния бизнес, производители и дистрибутори на необходими стоки и продукти (консумативи, екипировка и др.)

- Популяризира местно природно и културно наследство.

- Допринася за опазване на природа и културно наследство чрез повишаване на осведомеността.

- Инициира участието на местни жители в спортни дейности.

- Стимулира обмен на добри практики в спорта, развлеченията и обучението.

- Създава стимул за деца и млади хора да участват в спортни дейности и по-активен начин на живот, което допринася за тяхното здравословно състояние.

При туризъм със спортно-развлекателни цели туристите често пътуват индивидуално или в малки групи. Посещават места, които не са масови туристически дестинации и ползват услугите на местния малък и среден туристически бизнес. За целите на такива пътувания не е необходимо наличието на по-мощна туристическа инфраструктура. По този начин спортният туризъм се развива така, че да допринася за намаляване на сезонността в търсенето и предлагането на туристически

услуги, за опазване на околната среда и задържане на местното население в райони с икономическа изостаналост, но с добри природни и други условия за спорт и рекреация.

3. Добри практики на спортния туризъм в България

За начало на организирания международен туризъм в България се смята края на 50-те години на XX-ти век. България почва да се предлага за дестинация на туристическия пазар с изграждането на първата линия хотели на курорт „Златни пясъци“ край гр. Варна. Първоначално предлаганите услуги са били с цел осигуряването на комфорт и спокойно преживяване на туриста. Това се е постигнало чрез осигуряване на уют в хотела, интересна и разнообразно меню в ресторанта и релаксиращо освежаване на плажа. След 80-ти години обаче мотивите на туристите, характерни за масовия туризъм, а именно „слънце, море, пясък“ се променят и все повече се търсят забавления, нови атракции, активни занимания. (Theng, S., Qiong, X., Tatar, C. 2015). В България също наред с развитието на допълнителните туристически услуги, се обръща все-повече внимание и на спорта в курортите, като възможност за активна почивка на туристите. Започва се изграждането на подходяща материална база чрез спортни площадки (фокусирани главно в района на хотелите), предлагане на водни спортове като услуга на плажа и организацията и провеждането на значими международни мероприятия. С растящата дигитализация, увеличаващата се роля на спорта в обществото и редица международни мероприятия и състезание (като Олимпийските игри, Световни и Европейски първенства по футбол и др.) спорта започва да се превръща като цел на пътувания, а не само предлагана допълнителна услуга. Това става основата за развитието на спортния туризъм като сериозен икономически дял от туризма в България и на международния пазар.

В българските курорти (летни и зимни), както и на подходящи райони, са изградени

разнообразни спортни бази с цел задоволяване на търсенето и потребността на туристите и спортно-рекреативния туризъм.

Предлагат се разнообразни спортове в които може турист да вземе участие:

- На сушата – тенис на корт, тенис на маса, скуош, боулинг, баскетбол, плажен волейбол, волейбол, футбол, колоездене, конен спорт, голф, мини голф, стрелба с лък, фитнес, джогинг, летни кьнки, пешеходни преходи и др.

- Във водни басейни – плуване, уиндсърф, ветроходство, водни ски, гребане

- Атракционни – каране на джет, парасейлинг, делтапланеризъм, каране на водно колело, риболов, дайвинг и др.

- Зимни – алпийски ски, ски-бягане, сноуборд, шейни, зимни кьнки, хокей на лед и др.

За нуждите на **спортно-развлекателния туризъм** най-практикуваните спортове са предимно с екстремен характер и се реализират най-често в райони, които са отдалечени от местата с концентрация на туристи.

- **Пейнтбол** – *Спорта може да се практикува на всякакъв подходящ терен*, като се импровизират съответните укрития, препятствия и декори, понеже цялата нужна екипировка и маркери са преносими. Специални терени подготвени за пейнтбол има в: гр. София, комплекс „Спартак“, клуб „Девилс“ и др., гр. Пловдив в Зала „Тракия“, Пейнтбол Арена Пловдив и др., Пейнтбол Варна на плато Перчелмията, между с. Приселци и с. Звездица в клуб „Имеон“, Пейнтбол Асеновград Р.М.Г. Sport, Пейнтбол Пазарджик (клуб Пейнтхаус), Пейнтбол за деца – ИМИ Спортс в Пирин планина, Пейнтбол Обзор и др. др. (<http://www.paintballbulgaria.bg>)

- **Скално катерене** – за стила „Боулдър“ са подходящи невисоки скали, които се намират навсякъде из страната и съответно този стил е най-достъпен и масово практикуван. Стилът DWS е разпространен по северното Черноморие около нос Калиакра и

село Камен бряг, където има подходящи скали надвиснали над морето (<http://www.paintballbulgaria.bg>). За стиловете „Топ Роуп“ и „Ол фри“ най-големи възможности има в Рила, Малъовишкия дял, където има над 120 маршрута с най-различна трудност; в Стара планина като най-атрактивното място е ждрелото Вратцата до Враца, където има над 300 – метрови скални отвеси и са прокарани над 90 маршрута. За тренировки и подготовка подходящи са отвесните 100-метрови скали в района на Дряновския манастир и Дивдядовите скали до Шумен. Възможност за ледено катерене през зимата има на много места в Стара планина и Рила, но най-привлекателните места си остават Скавишкия водопад в Рила и замръзналите водопади в резервата Северен Джандем над хижа Плевен в Стара планина. Стилът „Соло“ е забранен и в България не се практикува официално.

• **Виа Ферата** – Недоразвиваща се тенденция е изграждането за нови маршрути за Виа Ферата в България. До преди няколко години единственото съоръжение се намирало до село Брестница, до уникалната пещера Съева дупка. Но, вече желаещи имат възможността да изкачат Виа Ферата Малъовица, Виа Ферата Харамийската пещера, Виа ферата Голубовица 2, Виа Ферата Ледницата и др. (<https://www.360mag.bg/>)

• **Рафтинг** – този спорт се практикува в България сравнително отскоро и поради това няма много разработени места и участъци за неговото реализиране. Най-подходящите месеци за рафтинг са март, април, май, юни и юли. (<https://bulgariarafting.com/bg/>) В зависимост от климата се организират и рафтинг спускания с каяци до месец октомври. Най-добри условия за рафтинг предлагат реките: Струма, Арда и Искър. Възможност за рафтинг също съществува на р. Янтра, Места, Въча, Рилска река и др. През лятото и есента възможностите за рафтинг съществуват единствено в реките Струма и Арда. В река Струма има два участъка с различна трудност и дължина по 10 километра.

Горният участък със степен на трудност между 3 и 4, започва след Благоевград и стига близо до Кресненското ханче. Долният участък е подходящ за начинаещи със степен на трудност между 1 и 2 и се намира в долната част на Кресненското дефиле. По река Арда трасето е много красиво и вълнуващо. То е в горното течение на реката и започва от ВЕЦ „Бели извор“, преминава под уникалния, така наречен, Дяволски мост недалеч от село Ардино и завършва с вливането на река Арда в язовир Кърджали. Трасето е сравнително дълго за преминаване за един ден и затова се организира бивак сред природата за пренощуване в района на Дяволския мост.

• **Каякинг** – в България има отлични условия за практикуването му. Повечето многоводни реки като Искър, Арда, Марица, Въча, Струма, Янтра, Камчия и др. в долните си течения предоставят възможности за каякинг (<https://rafting.bg/>). Практикуването на каякинг в язовирите Искър, Батак, Тича, Жребчево, Копринка, Въча, Кърджали, Студен кладенец и много други също е много разпространено. По българското Черноморие възможностите са също много: Камен бряг, Русалка, Калиакра, Албена, Златни пясъци, Галата, Иракли, Несебър, Созопол, Ахтопол, Царево, Резово и устията на реките Камчия, Ропотамо и Велека.

• **Бънджи скокове** – в България скокове с бънджи се организират на редица локации. Най-известно е скачането с бънджи на Аспаруховия мост, гр. Варна и виадукт „Бебреш“, проход Витиня. Аспаруховият мост е с височина 52 м и е първото място у нас, от което се е провел бънджи скок. (<https://bungeeclub.bg/>) . Със своите 120 м., виадукт "Бебреш" при прохода Витиня е най-високият мост на Балканския полуостров и предпочитано място за скокове с бънджи. Други възможности има също при пещера „Проходна“ /43м./, виадукта до гр. Клисурса /70м./, гр. Русе – мост с. Писанец /60м./, област Бургас – моста в местност Ковач, с. Звездец /55м./, Дунав мост 2 – /50м./, ЖП моста в с. Буново /30м./ над р. Янтра край гр. Габрово /30м./, Стамболов мост в гр. Велико Търново

/30м./ и др. За хора с невъзможност да пътуват се организират и бързи скокове от балон с горещ въздух в гр. София, гр. Пловдив, гр. Сопот и др. Понякога се предлагат и скачания от кулокран или автокран или бързи на закрито.

• **Mountain biking** /Планинско колоездене/ - България е истински рай за любителите на планинското колоездене. Релефът в страната предлага отлични условия за не натоварващи обиколки с велосипед или истински велопоходи, които са изпитание за физиката и психиката дори и на отлично подготвените спортисти. (<https://maxbike.bg/>) Планинските склонове са сериозно предизвикателство за търсачите на силни усещания, практикуващи дисциплините спускане и Freeride. Колоездачни събития се организират в няколко града в България, като най-популярни са тези в парка за планинско колоездене „Боровец“, Велопарк Пампорово, гр. Петрич, гр. Кюстендил, гр. Гоце Делчев. природен парк Витоша в София и в байк парк Шамбала край гр. Сопот.

• **Diving** (Гмуркане)– за подводното гмуркане се налага да се премине кратък специализиран курс на обучение (за водолази), а при първите си гмуркания в открити води начинаещите трябва да бъдат придружени от професионални инструктори. (<https://experience.bg/>). Такива професионални леководолазни школи има в българските курорти „Албена“, „Златни пясъци“, град Варна, „Слънчев бряг“ и град Бургас. Най-добрите възможности за самостоятелно гмуркане по българското Черноморие се намират там, където водата е най-бистра и топла. Това са местата около нос Калиакра, местност „Яйлата“ до село Камен бряг, курортът „Русалка“, нос Галата, Иракли, Несебър, Созопол, Ахтопол, Царево, село Резово и др. Нова развиваща се тенденция е специализираното проучвателско гмуркане. Край Созопол на 25 м. дълбочина редовно се гмуркат за да наблюдават потъналия кораб „Мопанг“. Край с. Тюленово и курорт „Русалка“ има идеални възможности за изследване на подводни

пещери. Тауклиман предлага на живописната възможност за подводен риболов.

Организациите, които реализират едни от най-успешните практики в спортния туризъм в България, са клубове като Адвенчърс Нет, Адреналин, Вертикален свят и т.н. Те осъществяват различни по характер дейности – организиране и провеждане на спортни събития, практикуване на спортни дейности от членовете им, продажба на техника и екипи за спорта, провеждане на кампании за защита на околната среда и др. Първоначално подобни клубове са възникнали с идеята да обединят любителите на екстремните и индивидуалните спортове с цел тяхното практикуване, подготовка на желаещи и участници в състезания. Впоследствие клубовете започват да организират и провеждат туристически пътувания за реализиране на спортните дейности в подходящи места в България и чужбина.

Клуб Адвенчър Нет е основан през 2001г. от група млади ентузиастични по екстремните спортове и по дивата природа на България. Мисията на организацията е да популяризира активния отдих сред природата, екстремните спортове и България като желана дестинация. Също така да организира и участва в акции подкрепящи устойчивото развитие и опазването на околната среда. Днес клубът предлага услуги, оборудване и екипировка, пътувания и туристически оферти с цел практикуване на рафтинг, каякинг, гмуркане, планинско колоездене, конни преходи, каньонинг, планински тур, детски лагери и др. Същевременно клубът участва в екопроекти или организира събития посветени на опазването на околната среда.

Клуб Адреналин (Варна), един от символите на екстремните спортове в България и по-конкретно бързи скокове, е учреден още през 1985 г., но започва да развива активна спортна дейност след 1989 г. (www.clubadrenalin.com) На 27 септември 1989год. Росен и Стамен Касабови заедно с Веселин Д. Радев, основателите на клуба,

изпълняват първия подобен на бърджик скок в България. До 1996. клуб "Адреналин" създава отбори с цел усъвършенстване и още по-голямо популяризиране на бърджик скоковете у нас. Отбори се създават в градовете Варна, София, Плевен, Бургас, Стара Загора и Пловдив. Членовете в клуба нарастват до 700 на брой. Периода очертаващ развитието на клуба до 1996год. свързваме и с първите скокове "БЕЙС". През 1992г. в клуб "Адреналин" започва провеждането на курсове по парапланеризъм. Местата за полети и тренировки били най-често "Рогачево" до гр. Варна и хълмовете над град Сопот. През 1996г. курсовете по парапланеризъм се прекратяват поради небивалия интерес проявен към бърджик скоковете от повечето членове в клуба. До 2000г. в клуба само при бърджик скоковете участие взимат над 5 000 души, като от тях освен българи скачат и турци, румънци, руснаци, германци, французи, швейцарци, норвежци, гърци и англичани.

Днес клубът предлага обучение, екипировка, въздушна реклама, организиране и провеждане на събития, атракции и пътувания с цел практикуване на парашутизъм, парапланеризъм, бърджик-скокове, рафтинг, летене и скачане с балон, оуфрод и сафари, както и участие в състезания.

4. Заключение

Бъдещото развитие на спортния туризъм е свързано с тенденции в изменението на потребителското поведение като: предпочитания към хибридните спортове – сноубординг, кейт-сърфинг и др.; ще нараства търсенето на екстремни спортове в рискова и наситена с неизвестност природна среда; ще се диверсифицират моделите на спортно участие като все повече хора ще упражняват повече от един спорт, обикновено комбинации от летни и зимни спортове; ще се увеличават любителите на виртуалния спорт – домашни видео игри, илюзорни спортове (Fantasy Sports). (Маринов, 2011, с. 329).

Развитието на спортния туризъм в България ще доведе до позициониране на България като дестинация за четири сезона.

Чрез различните видове спорт в страната ни ще се привличат целогодишно както активни спортисти, така и посетители-зрителни на различните спортни събития.

References:

1. Marinov, S. (2011) Modern types of tourism. Varna. Nauka I iekonomika na UE-Varna.
2. Douglas Michele Turco, Kamilla Swart, Roger S. Riley. (2002). Sport Tourism, Cardinal Publisher's Group.
3. Gibson, Heather J. (2006) Sport Tourism (Sport in the Global Society), Routledge
4. Hinch, Thomas & James E. S. Higham. (2004) Sport tourism development. Channel View Publications.
5. Theng, S., Qiong, X., Tatar, C. (2015). Tourisme de masse vs tourisme alternatif? Enjeux et nouveaux positionnements.
6. <http://www.paintballbulgaria.bg/>
7. <https://www.climbingguidebg.com/>
8. <https://www.360mag.bg/>
9. <https://bulgariarafting.com/bg/>
10. <https://rafting.bg/>
11. <https://bungeeclub.bg/>
12. <https://maxbike.bg/>
13. <https://experience.bg/>
14. www.verticalworld.net
15. www.adenturenbg.com
16. www.clubadrenalin.com



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

КОНКУРС

За втора поредна година Центърът за кариерно развитие организира конкурс за есе под надслов „Професията, която ме прави щастлив“. През 2021 година в него взеха участие студенти от различни университети в България. Тази година се надяваме на още по-изявено участие. Естествено и наградите са повече! Творете свободно над това, което искам да работя, а не върху това, кое трябва да работя! Щастието е в правото на избор, независимо от времето и мястото!

Центърът за кариерно развитие и компания
HERE Bulgaria канят всички студенти за участие
в ежегодния конкурс за есе на тема:

Професията, която ме прави щастлив

През летните месеци разсъждавай и твори върху:

- ❖ Професията, която искам да упражнявам
- ❖ Професията, за която уча в нашия Университет
- ❖ Очакванията ми за пазара на труда в България
- ❖ Ще се реализирам ли в България

Първа награда: публикуване в списание „Кариери“ и рекламен пакет на
HERE България;

Две поощрителни награди: рекламни пакети на Шуменския университет.

Всички одобрени участници ще получат сертификат и възможност за
участие в обучителни курсове на компанията партньор.

Изпрати до 1 септември 2022 г. на E-mail: career@shu.bg



кариери

Във всеки брой на нашето списание ще представяме професионалната кариера и развитие на наши възпитаници. Успешната реализация на завършилите кадри на Шуменския университет от всички специалности е факт. На нашите страници ще популяризираме една голяма част от тях. Днес Ви представяме разказа на 2-жа Марчела Челебиева

ЗА ПЪРВОТО И НЕОБХОДИМО СЪТЪПАЛО КЪМ ПРОФЕСИОНАЛНИЯ УСПЕХ



Марчела Челебиева е възпитаник на ШУ „Епископ Константин Преславски“. Специалностите, които е завършила са „Туризм“ (бакалавър), „Английска Филология с втори език - френски и трети език – румънски“ (бакалавър), „Езиково обслужване на бизнеса и туризма“ (магистър). В момента Марчела е докторант към Катедра „Социална работа“. От 12 години тя е собственик на туристическа агенция в Чикаго.

А знанията, които е получила в шуменското висше училище са ѝ помогнали да спечели конкурс за преводач за всички консулства в САЩ.

Завършили сте висшето си образование в Шумен и след това пътят Ви е отвел надалеч. Беше ли причина специалността Ви да се потопите в дълбоките недра на необятния свят?

По-скоро това беше паралелен процес от дейностите, с които съм се занимавала като дете - интересите ми и образованието, което реших да уча по-късно.

Като малка бях певица в шуменския ансамбъл за народни песни и танци „Мадара“. Благодарение на него обиколих цяла Европа. Виждайки културното богатство и различията на всяка държава, любознателността ме насочи към образование, което да допълни теоретично това, което толкова много ме привличаше. Разбира се стремежът ми да продължавам да уча и

откривам не спря до тук, а ме отведе и отвъд океана, където съм повече от 20 години.

Какво, което България не Ви е дала, Ви носи чужбина?

Радвам се, че докато живеях в България, никога не съм била лишавана от нищо. Имах изключително щастливо детство. Никога не ми се е налагало да работя, затова не мога да кажа, че България ме е лишила или ограничила с нещо, а напротив – щастлива съм, че съм родена именно тук, и съм благодарна за всички възможности за развитие, които са ми били предоставени.

Отвъд Океана ме отведе емоцията, стремежът към нещо различно, жаждата за живот. Не всички моменти са били лесни. Работила съм и на три работи едновременно. Носталгията също

никога не те напуска и не ти позволява да се почувстваш удобно в новия си свят.

Но ако все пак трябва да кажа нещо, което ми е дала чужбина, без да твърдя, че България не можеше да ми го даде, тя ми предостави финансова свобода да осъществявам мечтите си. Финансовата свобода да видя света и в буквалния и преносния смисъл на думата да съм с „широко отворени очи“.

Ако трябва да изберете една дестинация, без лимит за местоположение, с която да представите себе си, коя би била тя? Защо?

Винаги съм мечтала да живея по година-две на всяко място, което ми харесва. В началото на престоя си в САЩ успях да го постигна, като поживях в Сан Франциско, Лас Вегас, Хавай и най-накрая се установих в Чикаго. Трудно е все пак да живееш така и да поддържаш добър стандарт на живот.

Забелязвам, че с възрастта мнението ми за мечтаната държава-дом се променя. Най-дълго обаче съм мечтала тази държава да бъде Испания. Усещам испанците най-близки до нашия менталитет и топлина. Работят по-малко, а се забавляват от сърце. Държавата е много красива, разнообразна и на пръв поглед уредена. Истина е, че не ми се е налагало да работя там, така че мечтите ми бързо могат да бъдат размити.

Друга държава, която ме впечатли изключително много е Австралия. Природно - уникална и уредена държава, с много красиви и искрени хора, които са интелигентни като европейците и точни като американците.

Истината обаче е, че с напредването на възрастта, емоциите надделяват и сърцето ме тегли към България - към близостта с родителите, роднините и приятелите, към емоциите, които никоя друга държава не може да ми даде.

За сега държавата-дом е САЩ, но скоро се надявам да мога да взема решение, с което да се чувствам щастлива и да спра да мечтая.

Макар, че не живеете в България, вие сте успешно реализирана в областта на туризма. Но университетът е важна част от житейския Ви път. Като възпитаник на Шуменския университет „Епископ Константин

Преславски“ – кой е най-ценният урок, който научихте във висшето училище?

Образованието е изключително важно за индивидуалната реализация на всеки човек. То ми даде знание, увереност, самочувствие да постигна всичко, което съм мечтала. Научи ме да се боря, да бъда упорита, да не се примирявам с минималното.

Дори и съревнованието между колеги създава борбен дух, който помага и занапред. Толкова е ценно някой по-умен и ерудиран от теб човек да иска да предаде знанията и опита си. Единственото, което се изисква от теб, е да ги вземеш и да ги развиеш.

Винаги ще гледам с уважение на преподавателите, професорите, доцентите, благодарение на които успях да създам основа, върху която да се развивам и творя.

Какъв е съветът, който бихте дали на младите студенти, които тепърва поемат нелеката задача да учат и се страхуват, че знанията, които ще получат, няма да им бъдат достатъчни, за да бъдат успешни в реализацията си – в и извън родината?

Знанията няма да са достатъчни, за да бъдете успешни. Знанията са само основата, върху която можете да изградите щастие си. Сигурното е, че без тях вероятността да не откриете себе си и да не намерите добра работа, е много по-голяма.

Студентството е най-ценният и лесен момент в живота ви. Можете да изберете да учите нещо, което ви е наистина интересно и да концентрирате цялото си време и енергия върху него. Не пропускайте тази възможност.

Увереността, която идва след завършеното образование, е ключът към успеха.

Как бихте довършили изречението: Шуменският университет е ...

...първото и необходимо стъпало към професионалния успех!

Интервюто взе: Юриета Иванова

