

# Дигитална компетентност на университетските преподаватели при работа с електронни платформи

## Digital competences of university teachers in working with e-learning platforms

**Илияна Петрова Георгиева<sup>1</sup>, Жана Рангелова<sup>2</sup>, Иван Мерджанов<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Магистър по специалност „Здравен мениджмънт и медико-социални грижи“, Медицински университет „Проф. д-р Параскев Стоянов“ – Варна

<sup>2</sup>Катедра „Икономика и управление на здравеопазването“, Факултет по обществено здравеопазване, Медицински университет „Проф. д-р Параскев Стоянов“ – Варна

<sup>3</sup>Департамент по чуждоезиково обучение и спорт, „Интернационален център за електронно и дистанционно обучение, Медицински университет „Проф. д-р Параскев Стоянов“ – Варна

**Iliyana Petrova Georgieva<sup>1</sup>, Zhana Rangelova<sup>2</sup>, Ivan Merdzhanov<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Master in Health and Social Care Management, Medical university „Prof. d-r Paraskev Stoyanov“ – Varna

<sup>2</sup>Department of Healthcare Economics and Management, Faculty of Public Health, Medical university „Prof. d-r Paraskev Stoyanov“ – Varna

<sup>3</sup>Департамент по чуждоезиково обучение и спорт, Интернационален център за електронно и дистанционно обучение, „Медицински университет „Проф. д-р Параскев Стоянов“ – Варна

### Резюме

**Въведение:** Популяризирането на електронното и дистанционно обучение налага все повече изисквания, които пораждат неизбежно по-задълбочен анализ на дигиталните компетенции на университетските преподаватели. Едно от основните предизвикателства на дистанционното обучение са изпитите (и софтуерът за контрол по време на онлайн изпити), но те са едно от последните нива за работа, има и много други елементи, които са от преподавателската практика. Подготовката, адаптирането и внедряването на учебни ресурси за дигитална среда изисква опознаване на наличните функционалности на избраната платформа за обучение, с акцент върху спецификата на преподаваната област. Различните дейности за асинхронна (например имейл кореспонденция, форум или съобщения) или синхронна комуникация (аудио/видео конференции, телефонни разговори и др.) също предоставят ресурс за подпомагане на преподаването. Съвременните технологии модулират възможност за все по-ефективно общуване, дори и в дистанционен формат, чрез различни способности за онлайн активности за задържане на вниманието на обучаемите – споделяне на учебни ресурси (текстови, аудио и видео) през виртуални аудитории, платформи за общи дейности, платформи за онлайн игри за смартфони и много други. Вече не говорим само за общи умения в дигиталното пространство, а насочваме вниманието към опита и подготовката на преподавателите, не само като обучители, но и като обучаеми. По този начин можем да покажем възможностите за работа в дигитална среда, а също така и да направим насоки за бъдещо развитие на компетенциите във висшето образование.



**Илияна Петрова Георгиева** е отличена с първа награда в областта на хуманитарните науки в ежегодния конкурс на Община Варна и Научно-техническите съюзи – Варна за най-добра дипломна работа за 2021 г.

**Iliyana Petrova Georgieva** was the 2021 winner of the Best Master's Thesis Prize in the Humanities awarded annually by the Municipality of Varna and the Federation of the Scientific-Engineering Unions – Varna.

**Материали и методи:** Използвани са: документален, социологически и статистически метод. Анонимната анкета, на която е направен обзор в настоящата статия, се състои от 30 въпроса (базирани на документи, свързани с дигиталните компетенции) и е част от проучване с наименование „Анализ на обучението и развитието на компетенциите на обучители и обучавани за работа в дигитална среда в Медицински университет „Проф. д-р Параскев Стоянов“ – Варна“ (МУ – Варна). Целта е да се проучат уменията в дигитална среда на преподавателите от МУ – Варна и да се предложат направления за развитие.

**Изводи:** Преподавателите проявяват интерес към инструменти за създаване на дигитално съдържание, дигитална педагогика и чуждоезикова подготовка. Все още част от тях се чувстват несигурни при работата с платформа Blackboard, което може да бъде компенсирано с обучение. Ролята на отдел „Интернационален център за електронно и дистанционно обучение“ (ИЦЕДО) към МУ – Варна в този процес е от ключово значение. Възниква необходимостта от създаване на стандарти за различни нива на дигиталните компетенции и съответни програми за тяхното надграждане. Процесът на тяхното създаване трябва да бъде динамичен и гъвкав, за да се адаптира спрямо актуалните условия.

**Ключови думи:** дигитални компетенции, висше образование, Медицински университет – Варна

**Keywords:** digital competencies, Higher education, Medical university – Varna

## Въведение

Има различни аспекти, които водят към необходимостта от повишаване на образователните дейности в дигитална среда. Европейските директиви и оценката за степента на дигитализация в българското образование са сериозен довод за катализиране на този процес. Системният призив за достъпност на образованието от всяка точка на света също насочва към промяна. Пандемията от COVID-19 и ограниченията, които тя наложи, принуди много образователни институции да ускорят дигитализацията в преподавателските дейности и да преминат в онлайн формат изключително бързо. Но всичко това отвори и проблемите, с които се сблъскваме в тази област. Наред със значението на осигуряването с технически средства, с недостига на законови регламенти, нужни за този тип образование, едно от сериозните предизвикателства са компетенциите на обучаващи и обучавани.

Медицината е наука, в която връзката с компютрите навлиза все повече. Дигиталните компетенции не винаги са задължително свързани с нея, но са все по-значими за развитието на висшето образование в електронна среда. Все пак не само компютърните умения са тези, които определят нормалното функциониране на този вид обучение. Всички тези въпроси изискват изострено внимание, когато е необходимо да отговорят на изискванията за висше образование.

МУ – Варна е един от водещите в страната при прилагането на електронно и дистанционно обучение и определено може да се гордее с

развитието на този процес. Този подем би трябвало да продължи и настоящата разработка би го подпомогнала с анализите и препоръките си за все по-качественото прилагане на дигитализираната педагогика за целите на висшето медицинско образование. Тя пряко разглежда и възможностите за развитие и подобряване на работата на ИЦЕДО към МУ – Варна, като изключително важна и ключова структурна единица в университета за прилагането на този вид обучение. Настоящата разработка е част от проучване на преподавателското мнение за работа в онлайн среда както с платформи за обучение, така и с процеса на тяхната подготовка (преподавателите като обучаеми). Анализът на дигиталните компетенции на преподавателския състав на МУ – Варна трябва да се насочи в две паралелни направления:

- от една страна, притежавани знания от преподавателите и мотивация за разширяването им при преподаване в дигитална среда;
- от друга страна, компетенции на персонала на ИЦЕДО като катализатор за активното интегриране на дигиталното образование и спомагателно звено за подобряване на дигиталните умения у преподавателите.

Този двустранен анализ определя пълната картина на възможностите за прилагане на професионално висше медицинско образование в дигитална среда.

## Обучение и развитие на компетенциите на човешките ресурси за работа в дигитална среда

Същностната характеристика на обучението

като функция от управлението на човешките ресурси е с все по-голямо значение. Технологиите и по-скоро технологичните тенденции, които се развиват с изключително бързи темпове, правят невъзможно разглеждане на управлението на човешки ресурси без обучението им. Тази неизменна част от управлението може да се разгледа по много различни аспекти и това да ни даде различни определения. Все пак обучението е процес на придобиване на знания и умения под ръководството на преподавател, обучител, ръководител или при подходящи условия, самостоятелно от индивид или група от индивиди. Най-често обучението се провежда на група от хора от ръководител или преподавател. Ако то е насочено към теоретични знания, то пряко може да се свързва с принципите на педагогиката и дидактиката и нужните за тях условия. Ако е свързано с практически умения, условията могат да са свързани с допълнително оборудване и техника. Не е достатъчно да се познава съответната наука, а е нужно обучителят или преподавателят да притежават точните знания и умения, както и компетенциите за представянето на материала в подходяща и разбираема форма. Този процес може да се разглежда и като двустранен при комуникацията между обучаем и обучаващ. При провеждане на самообучение ключово значение имат мотивацията и самоконтролът на обучаващия се или групата от обучаващи се. При такава група самообучението може да е свързано с дискусии или семинари, които да

дават по-широкоспектърен поглед върху предмета на обучението.

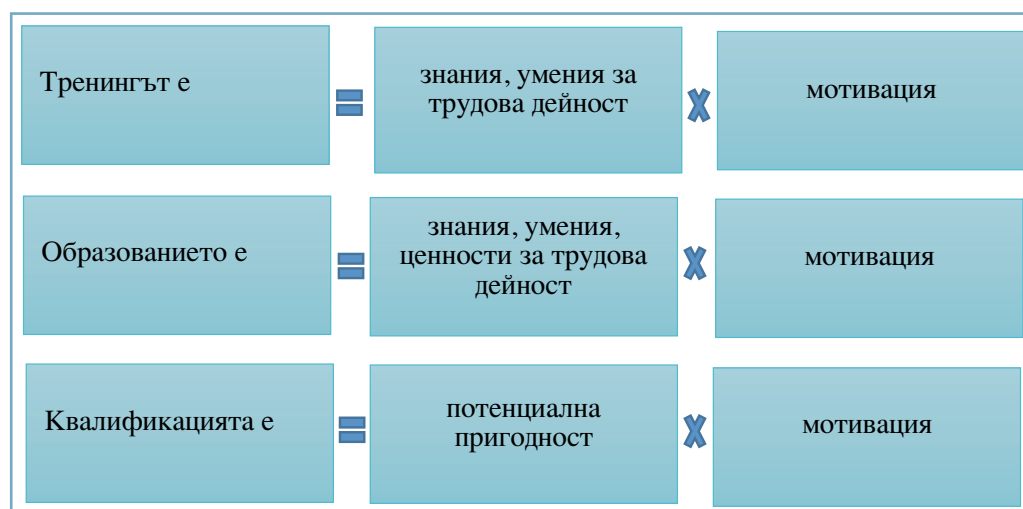
Татяна Христова (1996) описва, че „*обучението е тази управленска дейност, която се основава на решения и действия за целенасочена промяна в поведението на човешките ресурси с цел да се работи по-добре.*“. На фиг. 1 могат да се видят някои аспекти на обучението.

Във всеки от аспектите е подчертана ключовата роля на мотивацията. Те се различават по обема на придобитите знания и умения и периода, за който се провеждат.

Според Маргарита Атанасова (2015) „*ниското равнище на изпълнение на работните/длъжностните задължения от хората в организацията означава ниско равнище на организационно представяне с всички произтичащи от това негативни последствия за постиженията и просперитета на организацията в средносрочен и дългосрочен план.*“. При развитието на човешките ресурси в организацията се разграничават съществени характеристики, които са в основата на тази дейност (фиг. 2).

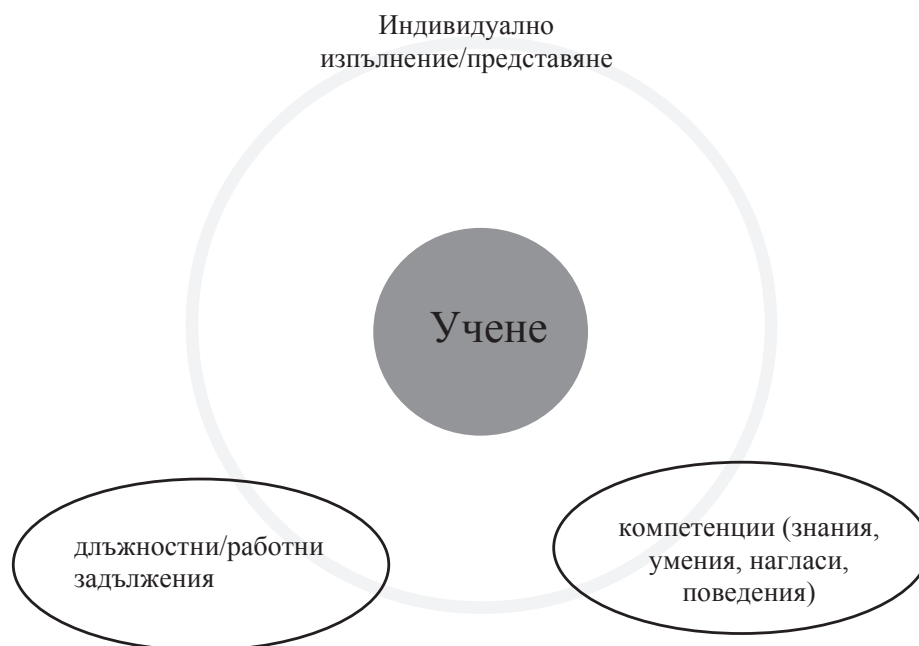
Според Reynolds и колектив (2002 и Armstrong 2014) „*ученето е процесът, чрез който човек изгражда нови знания, умения и възможности, като има предвид, че обучението е един от няколкото отговора на една организация, с които може да се ангажира за насърчаване на ученето.*“.

Понятията „обучение“ и „учене“ според Атанасова (2015), в зависимост дали разглеждаме



Фиг. 1. Аспекти на обучението.

Източник: Христова, Т. Мениджмънт на човешките ресурси, 1996



**Фиг. 2.** Концептуална рамка на обучението и развитието на човешките ресурси в организацията  
**Източник:** Атанасова, М. *Обучение и развитие на човешките ресурси в организациите – Теория и практика, София, 2015*

англоезична литература или такава на български език, могат да бъдат осмислени като синоними или със самостоятелно значение според значението им на български език „за техните същностни характеристики и съдържание“. Понятието „учене“ според Румяна Пейчева – Форсайт (2010), която описва „връзката му с конструктивизма като негова методологическа основа“, се подчертава от „основното педагогическо взаимодействие и насочеността на педагогическия процес към неговата ефективност и резултатност“.

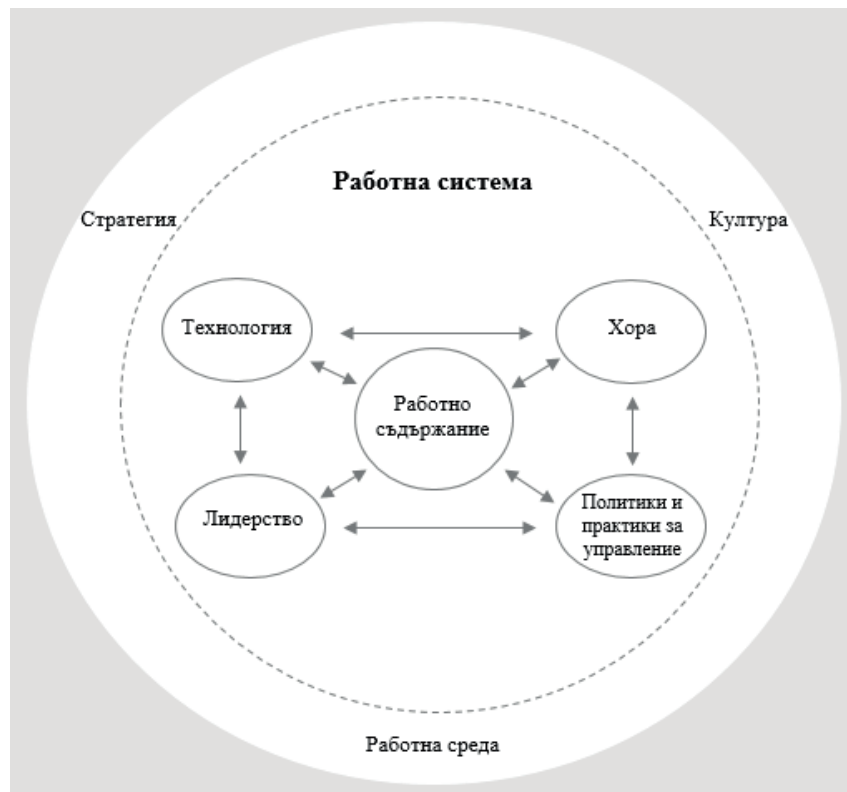
Съвременните организации се стремят да достигат все по-добри резултати чрез постигането на стратегическите си цели с подбор на квалифицирани кадри, които притежават подходящите знания, умения и компетенции. Концепциите, които се прилагат, са разнообразни. Сферите на действие, условностите на средата, човешките ресурси, времевите периоди са все части от условията за определяне на посоката за действие на организациите. Управлението на всички ресурси (времеви, човешки, парични и др.) е задача, която се залага в основата на стратегиите, които се прилагат в организациите.

Според John Purcell и Patrick Wright (2007) честотата, с която се използват като синони-

ми следните термини: проектиране на задачи (task design), проектиране/дизайн на работа (job design), организация на работата (work organization) и работна система (work system), „предполага, че някои концептуални изяснения могат да бъдат полезни“.

Работната система може да се разглежда като комплекс от взаимосвързани подсистеми, които включват: работно съдържание, технологии, хората или служителите и техните способности, политики и практики за лидерство и управление – преглед от Beer et al. (1985), Sinha & Van de Ven (2005) и Purcell & Wright (2007). Концептуална рамка за организацията като работеща система е представена на фиг. 3. Според Purcell & Wright (2007) към работното съдържание се включват характеристики като: „обхват, контрол, променливост, изисквания и обратна връзка, пряко свързани със задачи и задължения“, които са свързани със служителите и изпълнението на техните работни задачи и функции. Технологиите като подсистема се основава и зависи от различните „работни дейности и отговорности“. Специфичността на технологичните зависимости на тази подсистема е във взаимовръзка с производствения процес, който служителите изпълняват и запазването на технологичната тайна при





Фиг. 3. Организация на работна система.

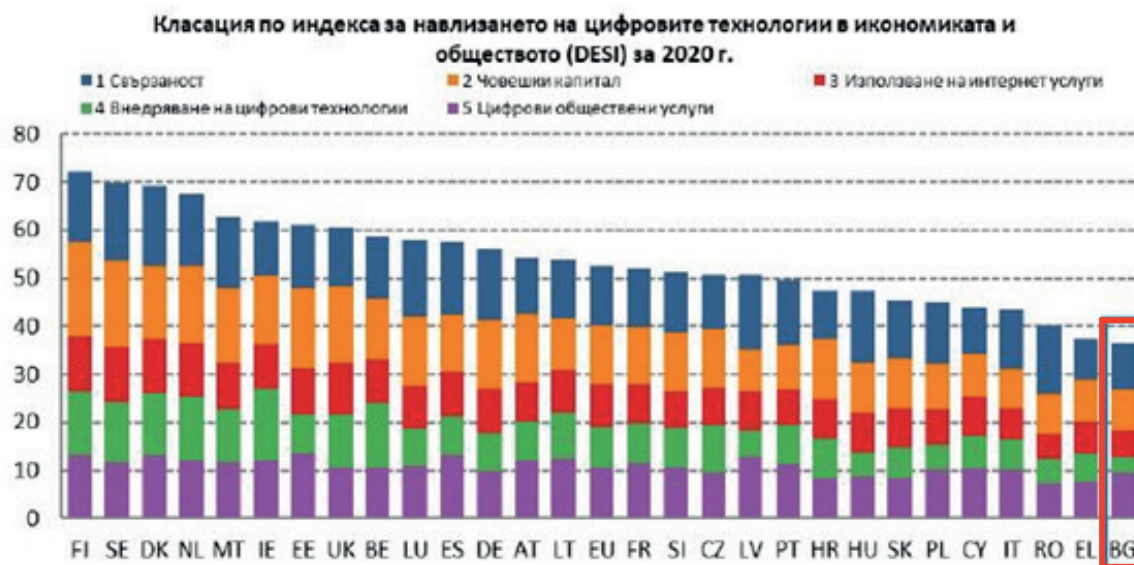
Източници: Beer, M., B. Spector, P. R. Lawrence, D. Q. Mills, and R. E. Walton, *Human Resource Management: A General Manager's Perspective*. New York: Free Press, 1985; Boxall, P., J. Purcell, P. Wright, *The Oxford Handbook of Human Resource Management*, Oxford University Press, 2007

изпълнение на дейностите. Специализацията на производството усложнява работните дейности. „Свързващият механизъм“, който координира, разпределя, групира, задава темпото на работа и подпомага плавното протичане на работните дейности се определя от „лидерското поведение на мениджърите“. Според Morrison и колектив (2005 и Purcell & Wright 2007) служителите притежават таланти, умения и знания, които не могат да се приложат в пълен обем към работните им роли. Правилното разпределение на хората в една организация би подпомогнало развитието ѝ. За целта е необходимо да се направи „оценка на труда“, която да е ефективна и в пряка връзка със „стратегията за човешките ресурси в организацията“ – Христова (1996).

Все повече професионални среди изискват поне основни умения за работа с дигитални устройства и без тях е много трудно да се извърши каквато и да е професионална реализация. На 11.05.2021 г. Асоциацията на индустриалния капитал подписа договор за изпъл-

нение на проект BG05M9OP001-1.128-0004 „Развитие на дигиталните умения“. Проектът е финансиран от Оперативна програма (ОП) „Развитие на човешките ресурси 2014 – 2021“, по процедура BG05M9OP001-1.128 – Развитие на дигиталните умения – Компонент 2 (2021). Допълнително можем да кажем, че обучението е все по-тясно свързано с дигиталните умения. Преквалифицирането и придобиването на нови компетенции е също немислимо без дигитални знания и умения.

Но въпреки всички фактори, в България дигитализацията е все още на ниско ниво спрямо останалите държави от Европейския съюз. В началото на юни 2020 година Европейската комисия публикува ежегодния доклад Индекс за навлизането на цифровите технологии в икономиката и обществото (DESI – Digital Economy and Society Index). Той сравнява държавите-членки на Европейския съюз и напредъка им в областта на цифровите технологии по пет показателя – свързаност, човешки капитал, използване на интернет услуги, внедрява-



**Фиг. 4.** Индексът DESI по време на COVID-19 и къде е България

*Източник: ИПА – <https://www.ipa.government.bg/bg/indeks-t-desi-po-vreme-na-covid-19-i-kde-e-blgariya>*

не на цифрови технологии и цифрови обществени услуги (2020).

По показател човешки капитал България се е изкачила с 2 места в класацията, но въпреки това уменията на гражданите в областта на цифровите технологии са сред най-ниските в ЕС. Основни цифрови умения притежават 29% от възрастното население (за сравнение средно за ЕС този дял възлиза на 58%), а малко над средното равнище – 11%. Според DESI 2020, България има нужда от повишаване на цифровите умения, повишаване на квалификацията и преквалификацията на възрастното население, а участието в ученето за възрастни е слабо. Това е сериозна причина за преразглеждане стимулиране развитието на тези умения.

Все по-голяма популярност имат изследванията на дигиталните компетенции и в България. Проучване от подобен формат е аналитичният доклад на Йовкова Б. и Пейчева-Форсайт, Р. (2020) на тема: „Дигитални форми на учене и възможности за прилагането им в държавната администрация“, Институт по публична администрация (ИПА). Изследвани са различни параметри на дигиталните знания на 1428 служители, преминали през обучения в ИПА. При заключителните думи на доклада авторите отбелязват, че: „електронното обучение заема важна част от съвременното продължаващо обучение на държавните служители в България“.

Две ключови понятия можем да разгледаме, когато уточняваме характеристиките на компетенциите. Това са понятията и значението им според Cambridge dictionary:

- компетенция или „competence“ – *важно умение, необходимо за извършване на работа;*
- компетентност или „competency“ – *способността да правиш нещо добре.*

Bratton и Gold (1994) определят компетенциите като „результатите от работата в професионална област с определени критерии за изпълнение“, а компетентностите са „основните характеристики на лицето, които водят до компетентно или ефективно изпълнение, като се вземе под внимание естеството на задачите и контекста на организацията“.

В заключителния доклад по проект MyCompetence от 2015 година се посочва, че „работодателите отдават значение не само на нивото на квалификация, но и все повече на компетенциите – това, което служителите знаят, разбират и могат да правят на практика“.

В същия доклад към терминологичния речник е дадено определение и за компетенциите като „свкупност от знания, умения, нагласи и поведения на служителите за постигане на резултати (нива на представяне) в дадена професионална роля или определена организация“.

Ако трябва да напишем какви компетенции са

ни необходими днес, ще си позволим да цитираме избрани части от **Стратегическа рамка за развитие на образованието, обучението и ученето в Република България (2021 – 2030)**, а именно:

*„Комплексът от умения, необходими за живот в XXI век непрекъснато се разширява и динамично се променя.*

...

*Успехът на личността, както и благополучието на обществата все повече ще се определят от това, в каква степен **образованието формира у всеки човек ценности и изгражда ценностно-ориентирано поведение.***

...

*От изключителна важност е да променяме средата, изучаваните предметни области и методите на преподаване с темпове, съответстващи или изпреварващи динамиката на променящия се свят.*

...

*Дигитализацията и новите технологии, в частност изкуственият интелект, **променят света и структурата на професиите**“.*

Като цяло можем да обобщим, че има много причини за подобряване на дигиталните компетенции. Днес те вече са задължителни на елементарно ниво и биха могли да се развиват цял живот в различни направления, защото те се превръщат в достатъчно сложни и многоспектрни знания и умения.

### **Компоненти на дигиталните компетенции**

През 2017 година Европейската комисия публикува Digital competences 2.0 – Рамка за дигитална компетентност. В този документ са идентифицирани ключови компоненти на дигиталната компетентност в пет основни области:

- Грамотност, свързана с информация и данни – способност да се дефинира нужната информация, да се търси и намира такава, като се оценява източникът и се съхранява или препраща, ако е необходимо;
- Комуникации и колаборации – способност да се комуникира чрез цифрови технологии, като се съобразява с културни и възрастови различия, може да използва публични и частни цифрови услуги, поддържа своя идентичност и репутация;

- Създаване на цифрово съдържание – способност да създава и променя цифрово съдържание, като прилага защитата на авторски права и лицензи, знае как да даде разбираеми инструкции на компютърна система;
- Сигурност – способност да създава защита за цифрови устройства, защита за поверителна информация и лични данни, може да защитава физическото и психическото здраве при използване на цифрови технологии, може да се грижи за опазване на околната среда, свързано с цифровите технологии;
- Решаване на проблеми – способност да регистрира и решава концептуални проблеми в дигитална среда, може да използва дигитални средства за създаване на нови продукти и процеси, следи развитието на дигиталната еволюция.

Тези компоненти дават възможност да се използва матрица за самооценка, каквато вече е създадена (2005).

През 2018 година Европейската комисия издава нова версия, допълнение към Digital competences framework 2.0 – Рамка за дигитални компетентности за граждани с 8 нива на владеене и примери за употреба (DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use).

### **Необходимост от обучение и развитие на компетенциите на човешките ресурси в МУ – Варна за работа в дигитална среда**

Медицински университет „Проф. д-р Параскев Стоянов“ – Варна разполага с две платформи за електронно и дистанционно обучение, това са: LMS Blackboard<sup>1</sup> и LMS Moodle<sup>2</sup>. От 2014 година чрез проект BG051PO001-4.3.04-0068 по ОП „Развитие на човешките ресурси“ – „Развитие на електронни форми на дистанционно обучение в системата на Медицински университет „Проф. д-р Параскев Стоянов“ – Варна“, платформа Blackboard е инсталирана и е в помощ на учебния процес. Това е основната платформа за електронно и дистанционно обучение, която се използва от студенти,

1 Линк към платформа Blackboard на МУ – Варна: <https://elearn.mu-varna.bg/>

2 Линк към платформа Moodle на МУ – Варна: <https://moodle.mu-varna.bg/>

**Таблица 1.** Осемте нива на владеене**Източник:** ИПА, Рамка за дигитални компетентности<https://www.ipa.government.bg/bg/ramka-za-digitalni-kompetentnosti>

| Нива в DigComp1.0          | Нива в DigComp 2.0 | Сложност на задачите   | Автономност  | Когнитивна област |
|----------------------------|--------------------|--|--|-------------------|
| Основна област             | 1                  | Обикновена задача  | С напътствия   | Запомняне         |
|                            | 2                  | Обикновени задачи  | Автономно и с насоки, където е необходимо                              | Запомняне         |
| Средно ниво                | 3                  | Добре дефинирани, обикновени задачи, ясно поставени проблеми | Самостоятелно  | Разбиране         |
|                            | 4                  | Задачи и добре дефинирани, не-рутинни проблеми               | Независимо и според нуждите  | Разбиране         |
| Напреднали                 | 5                  | Различни задачи и проблеми                                   | Насочва другите  | Прилагане         |
|                            | 6                  | Най-уместните задачи   | Способен да се адаптира към другите в сложни ситуации                  | Оценяване         |
| Високо специализирано ниво | 7                  | Решаване на сложни проблеми с ограничени решения             | Способен да допринася за професионалната практика и да насочва другите | Създаване         |
|                            | 8                  | Решаване на сложни проблеми с много взаимодействащи фактори  | Предлага нови идеи и процеси в областта                                | Създаване         |

докторанти, специализанти, преподаватели и служители (от различни звена на МУ – Варна, свързани с учебния процес). Различните модули, които са интегрирани в Blackboard, са свързани с: Дисциплини (Courses), Управление на съдържанието (Content Collection), подобрена версия на Виртуална класна стая (Blackboard Collaborate Ultra), Електронен дневник за съхраняване на оценяването (Grade Center), изграждането на тестове и банки с въпроси, както и проучвания за проследяване на мнения и обратна връзка (Test, Surveys, and Pools).

Платформа Moodle е втората платформа, която е разпределена за допълнителни дистанционни курсове към Следдипломно обучение (СДО), примерни тестове за кандидат-студенти, както и теоретични изпити за асистенти и докторанти (в дистанционен формат по време на наложената епидемична обстановка). Функционалните възможности са почти идентични с електронна платформа Blackboard, но има и ограничения, които изискват допълнителни обучения, за да се интегрират още повече модули за работа. Разликите произтичат както от различните типове въпроси, които могат да се използват при съставянето на тестове, възможностите за персонализирано кодово въвеждане и модификация на части от систе-

мата (отвореният код на платформа Moodle е реална перспектива за създаване на лични стандарти за работа, чрез доработка на кодовата директория с HTML, CSS и JavaScript), а това позволява индивидуален дизайн и оформление на курсовете или дисциплините.

Разглеждайки човешките ресурси в МУ – Варна като изправени пред предизвикателството на дигиталната педагогика, неизбежно трябва да се вземат предвид различните нива на компютърна компетентност, различните нива на познание по английски език, предимствата и ограниченията при преподаване в дигитална среда. Необходими са различни стратегии за преподаване, в зависимост от областта на дисциплината. Не бихме могли да предложим една и съща насока при работата на преподавателите в сферите на анатомията, фармакологията, химията, езиковото обучение (български, латински, немски и английски език) или спортовете като: волейбол, баскетбол, народни танци, ветроходство и още много други дисциплини към всички специалности в МУ – Варна. Всички тези преподаватели успяха да изградят стратегия за преподаване в електронната среда на платформа Blackboard и да ангажират вниманието на студентите чрез дискусии, упражнения, логически игри за смартфони, видео и



аудио ресурси и да направят обучението малко по-различно и запомнящо се, въпреки разстоянието, което ги разделя. Това беше възможно най-вече чрез синхронна комуникация през обновената версия на виртуална класна стая – Blackboard Collaborate Ultra, с осигурен достъп през платформа Blackboard. За да се осмислят обаче възможностите, които платформата за електронно и дистанционно обучение на МУ – Варна предлага, задължително условие е основното запознаване с инструментариума.

Една от най-трудните части е оценяването в електронна среда. Това е причината екипът на ИЦЕДО да го заложи като трето ниво при редовните специализирани обучения за платформа Blackboard (2018). При едни дисциплини е приложимо използването на тестове с един верен отговор, при други са по-приложими тестове с попълване на думи или изрази, а също така и въпросите тип есе или кратък отговор. Възможностите за оценяване и взаимодействие са разнообразни. Гледните точки на преподавателите също са различни и това поражда необходимост от допълнително запознаване с функционалните възможности за една и съща дейност, за да се достигне до различна цел. Тук е мястото на екипа на ИЦЕДО да консултира, да подпомага планирането, координацията и добрите практики за безпроблемното протичане на изпитите в електронна среда. Обученията на преподавателите са важна част още от самото начало на внедряването на платформа Blackboard. При преглед на дейностите по проект „Развитие на електронни форми на дистанционно обучение в системата на Медицински университет „Проф. д-р Параскев Стоянов“ – Варна“ за придобиване и инсталиране на платформата през Информационна система за управление и наблюдение на структурните инструменти на ЕС в България (ИСУН), има и отредено място за „*обучение на преподаватели за интерактивни начини на преподаване и създаване на електронни и мултимедийни образователни материали*“ (дейност 9). Още преди въвеждането на платформата е заложено обучение на преподавателите, като част от реализацията на този проект. По-късно това се развива чрез ежегодни обучения. Консултантите от ИДЕЦО извършват вече периодични кратки обучения и демонстрации за студенти и преподаватели,

редовни специализирани обучения (по предварителна програма и разпределение в три нива за работа), семинари за добри практики и обмен на опит, индивидуални и групови обучения по заявка на различни звена в университета. Тези заявки са ясен признак за нуждата от обучение на преподавателския състав за работа в платформа Blackboard.

### **Анализ на дигиталните компетенции на преподавателите и служителите в МУ – Варна**

Проучването на преподавателите от МУ – Варна е проведено в периода 19.07.2021 г. до 19.08.2021 г., като в това онлайн проучване чрез използване на Google формуляр бяха анкетирани 201 преподаватели. Анкетата за преподаватели е собствен полуструктуриран въпросник, включващ 30 въпроса (29 затворени или с възможност за посочване на допълнителен отговор и 1 въпрос със свободен отговор), които са базирани на документи, свързани с дигиталните компетенции. Въпросите са разпределени в областите на изследването. Двете части на проучването на преподавателите са:

- **I част: Въпроси, свързани с ролята на обучители.** Разглеждат се въпроси, свързани с уменията за преподаване в дигитална среда (избрани въпроси в статията са: 1, 6, 7, 8, 9);
- **II част: Въпроси, свързани с ролята на обучаеми.** Разглеждат се въпроси, свързани с това как се обучават преподавателите, за да развиват знанията, уменията и компетенциите си за работа в дигитална среда (избрани въпроси в статията са: 13, 17, 18 и 24).

Описателна статистика на участниците в изследването е показана на Таблици 2, 3 и 4. В онлайн проучването на преподавателите значителна част от респондентите са жени – 68,53 %, мъжете са 27,92 %, а 3,55 % посочват отговор „не желая да отговарям“. Преобладават групите на респондентите между 30 – 50 години (31-35, 36-40, 41-45, 46-50). Сред респондентите има представители от всички структури на МУ – Варна, както и участие на голямо разнообразие от хабилитирани и нехабилитирани преподаватели. Това показва много висока заинтересованост за работа в дигитална среда и споделяне на мнение, както и лична ангажираност за бъдещо развитие.

**Таблица 2.** Разпределение по възраст

**Забележка:** Резултатите са базирани на 196 отговора на респонденти

| Вашата възраст е в диапазона: | Брой отговори | Относителен дял % |
|-------------------------------|---------------|-------------------|
| 20 – 30 години                | 19            | 9,69              |
| 31 – 35 години                | 35            | 17,86             |
| 36 – 40 години                | 28            | 14,29             |
| 41 – 45 години                | 32            | 16,33             |
| 46 – 50 години                | 29            | 14,80             |
| 51 – 55 години                | 23            | 11,73             |
| 56 – 60 години                | 14            | 7,14              |
| 61 – 65 години                | 7             | 3,57              |
| Над 65 години                 | 2             | 1,02              |
| Не желая да отговарям         | 7             | 3,57              |

**Таблица 3.** Академична длъжност на участниците в проучването

**Забележка:** Резултатите са базирани на 201 отговора на респонденти.

| Вие сте:            | Брой отговори | Относителен дял % |
|---------------------|---------------|-------------------|
| Професор            | 16            | 7,96              |
| Доцент              | 52            | 25,87             |
| Главен асистент     | 54            | 26,87             |
| Асистент            | 65            | 32,34             |
| Старши преподавател | 3             | 1,49              |
| Преподавател        | 11            | 5,47              |

**Таблица 3.** Структурно разпределение на участниците в проучването

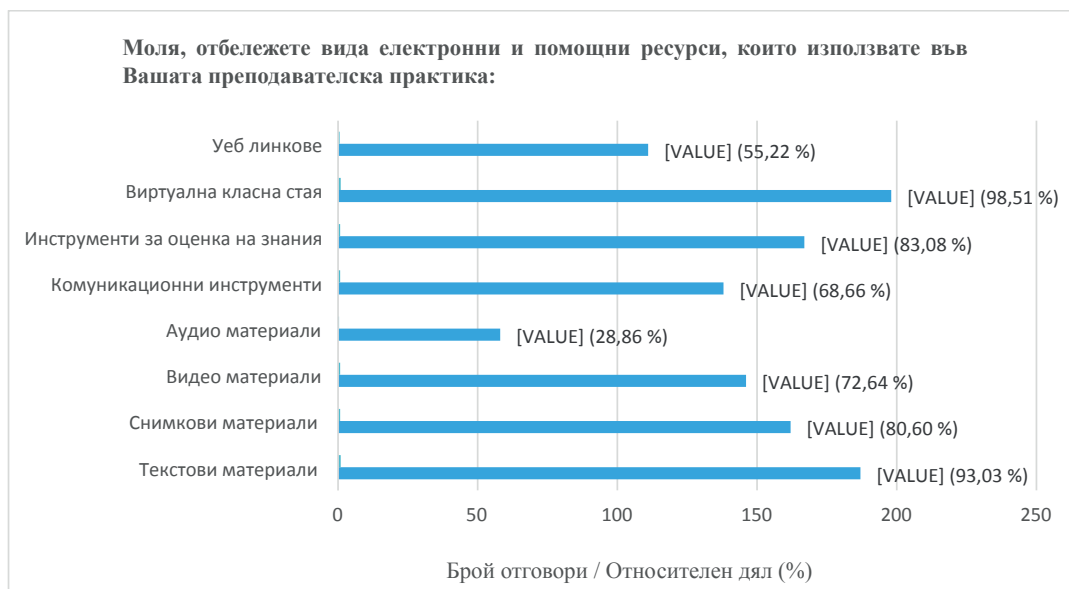
**Забележка:** Резултатите са базирани на 201 отговора на респонденти.

| Вие сте част от структурата на:                           | Брой отговори | Относителен дял % |
|---|---------------|-------------------|
| Факултет по Медицина                                      | 73            | 36,32             |
| Факултет по Дентална медицина                             | 17            | 8,46              |
| Факултет по Фармация                                      | 40            | 19,90             |
| Факултет по Обществено здравеопазване                     | 29            | 14,43             |
| Медицински колеж  | 21            | 10,45             |
| Филиал Сливен   | 1             | 0,50              |
| Филиал Шумен  | 5             | 2,49              |
| Филиал Велико Търново                                     | 2             | 1,00              |
| Департамент по чуждоезиково обучение, комуникации и спорт | 13            | 6,47              |

## I част: Въпроси, свързани с ролята на обучителите

На Фиг. 4 са представени резултатите, свързани с електронните и помощни средства, които респондентите използват при преподаване. Почти всички анкетирани (198 от общо 201) са посочили, че един от най-използваните инструменти в преподавателската им практика е виртуална класна стая. Това показва значителен успех за усвояване на инструментариума на Blackboard Collaborate Ultra, виртуалната стая с осигурен вход през платформа Blackboard. Следващите най-застъпени електронни ресурси от респондентите са: текстовите материали и инструменти за оценка на знания. Преподавателите от МУ – Варна имат възможност от години да използват платформа Blackboard, всеки преподавател добавя текстови материали за лекции, упражнения, допълнителни материали, препоръчана литература и т.н. Инструментите за оценка на знания (тестове, задания, проучвания и др.) също не са нещо ново, както е видимо от резултатите. Малко по-рядко се използват снимкови и видео материали, както и комуникационните инструменти. Най-слабо използвани са уеблинковете и особено открояващо е ниският процент при използване на аудио материали, тъй като те не са приложими за всички дисциплини (използват се най-често при езиковото обучение: български, немски и английски език). Могат да се търсят начини да се повиши използването на аудиоматериали и уеблинкове за дисциплините, за които е приложимо.

На Таблицы 5, 6 и 7 са представени въпроси, свързани с културата на ползване на платформите за обучение в МУ – Варна. Резултатите показват, че платформа Moodle се използва много рядко, тъй като основната обучителна е Blackboard, то тя е на първа позиция. Повишаване на знанията за платформа Moodle и възможностите за допълнителни курсове, които все още нямат изградена цялостна програма, би могло да промени това съотношение. Платформа Blackboard е придобила висока популярност и се използва ежедневно. По-голямата част от респондентите са посочили, че използват платформа Blackboard „всеки ден“,



**Фиг. 4.** Използваемост на електронни и помощни ресурси в преподавателската практика  
**Забележка:** Резултатите са базирани на 201 отговора на респонденти

а „3-4 пъти в седмицата“ е следващият най-почван отговор. Това показва високата оценка за ефективността на платформата и уместното решение тя да бъде избрана за работа в МУ – Варна. Но въпреки популярността си, само 40% от респондентите използват едно от двете мобилни приложения на платформата. Нужни са разяснения за начините за използването им и предимствата, които то предоставят.

**Таблица 5.** Въпрос от анкетата за преподаватели от МУ – Варна

**Забележка:** Резултатите са базирани на 201 отговора на респонденти.

| Коя обучителна платформа използвате във Вашата преподавателска практика? | Брой отговори | Относителен дял % |
|--|---------------|-------------------|
| Платформа Blackboard   | 196           | 97,51             |
| Работа с двете платформи (Blackboard и Moodle)                           | 5             | 2,49              |

**Таблица 6.** Честота на използваемост на платформа Blackboard

**Забележка:** Резултатите са базирани на 201 отговора на респонденти.

| Колко често използвате платформа Blackboard през семестъра? | Брой отговори | Относителен дял % |
|---|---------------|-------------------|
| Всеки ден   | 123           | 61,19             |
| Веднъж седмично   | 10            | 4,98              |
| 3-4 пъти седмично   | 63            | 31,34             |
| Други   | 5             | 2,49              |

**Таблица 7.** Използване на мобилно приложение на платформа Blackboard

**Забележка:** Резултатите са базирани на 201 отговора на респонденти.

| Използвате ли мобилното приложение на платформа Blackboard? | Брой отговори | Относителен дял % |
|---|---------------|-------------------|
| Да  | 81            | 40,30             |
| Не  | 120           | 59,70             |

Резултатите от Таблица 8 са насочени към използваемост на модулите на платформа Blackboard. Респондентите са посочили като най-често използван модул „Виртуална класна стая“. За периода март 2020 – юли 2021 г. голяма част от учебния процес премина именно през този модул. Резултатите показват и много високи резултати и при модули: „Тестове, проучвания и урни“ и „Електронен дневник“. Оценяването във виртуална среда, въпреки спецификите си, е много използвано от респондентите. Интересни са отговорите за модул „Софтуер за дистанционно изпитване“ – едва 24% от анкетираните са го избрали сред четирите най-често използвани. Вероятно преподавателите или не са използвали модула, или са провеждали по друг метод изпитването на студентите (чрез наблюдение през виртуална стая, чрез задание или присъствено).

**Таблица 8.** Честота на използваемост на отделни модули на платформа Blackboard

**Забележка:** Резултатите са базирани на 201 отговора на респонденти.

| Кои 4 от посочените модули на платформа Blackboard използвате най-често през последната академична година? | Брой отговори | Относителен дял % |
|--|---------------|-------------------|
| Обяви  | 83            | 41,29             |
| Календар   | 8             | 3,98              |
| Изграждане и управление на учебно съдържание   | 94            | 46,77             |
| Дискусии   | 64            | 31,84             |
| Уики, Блогове, Журнали   | 8             | 3,98              |
| Задание  | 26            | 12,94             |
| Тестове, проучвания и урни   | 160           | 79,60             |
| Електронен дневник   | 132           | 65,67             |
| Виртуална класна стая  | 196           | 97,51             |
| Софтуер за дистанционно изпитване  | 48            | 23,88             |

## II част: Въпроси, свързани с ролята на обучаеми

Близо 71% от преподавателите не участват в онлайн общности за споделяне на добри практики (виж Таблица 9). Възможно е да търсят информация по различен начин, да се включват към конференции, семинари и други формати за споделяне на опит.

**Таблица 9.** Участие в онлайн общности

**Забележка:** Резултатите са базирани на 195 отговора на респонденти.

| Участвате ли в онлайн общности за споделяне на добри практики в сферата на образованието? | Брой отговори | Относителен дял % |
|---|---------------|-------------------|
| Да  | 57            | 29,23             |
| Не  | 138           | 70,77             |

По-голяма част от респондентите не могат да оценят уменията си в дигитална среда и дали имат нужда от обучение (виж Таблица 10). Това е възможно да се дължи на „технологичната експанзия“, която е видима през последната година и половина и е допълнително про-

вокирана от COVID-19. Технологиите толкова скоростно се развива, че понякога е трудно да се оцени работата с определени електронни и помощни ресурси.

**Таблица 10.** Нужда от допълнителни обучения в дигитална среда

**Забележка:** Резултатите са базирани на 197 отговора на респонденти.

| Имате ли нужда от допълнителни обучения за работа в дигитална среда? | Брой отговори | Относителен дял % |
|--|---------------|-------------------|
| Да   | 69            | 35,03             |
| Не   | 48            | 24,37             |
| Не мога да преценя   | 80            | 40,61             |

На Таблица 11 са презентирани нагласите на преподавателите от МУ – Варна за участие в обучение за развиване на педагогически умения в дигитална среда. Преобладаващата група респонденти би се включила в подобно обучение. Конкретизирано по отношение на педагогиката в дигитална среда (тема, която все по-често се коментира във връзка с качествена оценка на преподаването в електронна среда), видимо е изразено високо желание за обучение за развиване на педагогически умения в дигитална среда. На второ място е процентът на респондентите, които не изпитват необходимост от обучение, най-малък е делът на анкетираните, изразили колебание с отговор „не мога да преценя“, което също може да се разглежда като частична несигурност.

**Таблица 11.** Нагласи за участие в обучение за педагогически умения в дигитална среда

**Забележка:** Резултатите са базирани на 197 отговора на респонденти.

| Бихте ли участвали в обучение за развиване на педагогически умения в дигитална среда? | Брой отговори | Относителен дял % |
|---|---------------|-------------------|
| Да  | 135           | 68,53             |
| Не  | 33            | 16,75             |
| Не мога да преценя  | 29            | 14,72             |

Интересно е и да се разгледа как анкетираните преподаватели търсят информация, свързана с основната обучителна платформа на МУ – Варна (виж Таблица 12). Много голяма част от



респондентите са посочили, че се обръщат към екипа на ИЦЕДО (по телефон или електронна поща) или се допитват до колега от Катедрата/Учебния сектор. Равнопоставеността на тези два отговора показва доверието, което съществува в колегите от институцията. Голяма част от респондентите използват предоставените ресурси (видеа, записи от обучения и ръководства) в дисциплината за преподаватели, а също така преглеждат и официалната страница на Blackboard.

**Таблица 12.** Източници на информация, свързани с обучителна платформа Blackboard

**Забележка:** Резултатите са базирани на 201 отговора на респонденти.

| Как практикувате през последната академична година, когато се нуждаете от информация, свързана с платформа Blackboard?             | Брой отговори | Относителен дял % |
|--|---------------|-------------------|
| Свързвам се с екипа на ИЦЕДО по телефон  | 133           | 66,17             |
| Свързвам се с екипа на ИЦЕДО по електронна поща  | 76            | 37,81             |
| Търся информация на официалната страница на Blackboard ( <a href="https://help.blackboard.com/">https://help.blackboard.com/</a> ) | 75            | 37,31             |
| Търся информация за кратки самообучения в YouTube  | 40            | 19,90             |
| Търся инструкции и ръководства за самообучения в дисциплината за преподаватели в платформа Blackboard на МУ – Варна                | 77            | 38,31             |
| Търся видеа за самообучения в дисциплината за преподаватели в платформа Blackboard на МУ – Варна                                   | 77            | 38,31             |
| Търся записи от преминали обучения в дисциплината за преподаватели в платформа Blackboard на МУ – Варна                            | 59            | 29,35             |
| Допитвам се до колега от моята Катедра/ Учебен сектор  | 104           | 51,74             |
| Други  | 5             | 2,49              |

## Изводи и предложения

Анкетното проучване на преподавателите от МУ – Варна показва, че има значителен инте-

рес към нови области за развитие: умения за използване на инструменти за дигитална съвместна работа, умения за създаване на дигитално съдържание, чуждоезикова подготовка. Подчертан интерес има и към дигиталната педагогика, която се различава до определена степен от стандартната и следва да бъдат наложени нови критерии и рамки. Като обучения преподавателите са с най-големи предпочитания за обучение с платформа Blackboard, както и обучения, свързани със създаването на дигитално съдържание и педагогика в дигитална среда.

Не само европейските изисквания, но и епидемичната обстановка катализираха по-задълбоченото прилагане на дигиталната педагогика. Но това е един „консумативен“ процес, изискващ време, технически ресурси, подготвени човешки кадри (обучители на преподаватели), и не на последно място – регламентирано структуриране. Нужно е да бъдат създадени стандарти, които ясно да определят дигиталните компетенции у преподавателите и да направят възможно надграждането на тези компетенции по нива. Преподавателите да се включват в конкретни тестове за оценка, както и програми за усъвършенстване на компетенциите. Така ще бъде възможно да се очертаят процесите, които подкрепят устойчиво преподаване в дигитална среда, като се следват световните тенденции в тази област. Необходимо е да се извършват задълбочени изследвания, които да бъдат основа за детайлното описание на тези стандарти. Това, в съчетание със съществуващите матрици за дигитални компетенции, ще очертае една пълна картина на наличните възможности и новите направления за развитие. Имайки предвид динамиката на информационните и комуникационни технологии, тези стандарти и програми за обучение трябва да бъдат периодично актуализирани, така че да отговарят на разполагаемите технологични възможности на институцията. Това ще даде възможност за поддържането на актуални дигитални компетенции у преподавателите. Ролята на ИЦЕДО в надграждането на дигиталните компетенции на преподавателите е ключова и пряко свързана с развитието на персонала му. Това е причината да се разглеждат тези компетенции паралелно и да се свързват с възможностите за структурно развитие на екипа на ИЦЕДО.

**Библиография***Източници на български език*

1. Атанасова М., „Обучение и развитие на човешките ресурси в организациите – Теория и практика“, (2015), София (България), изд. „Авангард Прима“, ISBN 978-619-160-656-6, стр. 8-9.
2. Христова Т., „Мениджмънт на човешките ресурси“, (1996), София (България), изд. „Princers“, ISBN 954-8067-24-2, стр. 58, 191, 241.

*Източници на чужди езици*

3. Armstrong M., Taylor S., „Armstrong’s handbook of human resource management practice“, (2014), 13th edition, London (UK), pub. „Kogan page Limited“, ISBN 978 0 7494 6964 1, p. 284.
4. Beer M., Spector, B., Lawrence, P., Mills, D., and Walton, R., „Human Resource Management: A General Manager’s Perspective.“ (1985), New York (USA), pub. „Free Press“, p. 570.
5. Bratton J., Gold J., „Human resource management – Theory and practice“, (1994), pub. „Macmillan press LTD“, ISBN: 978-0-333-58877-2, DOI 10.1007/978-1-349-23340-3, p. 325.
6. Morrison D. L., Cordery J. L., Girardi A., Payne R., art. „Job Design, Opportunities for Skill Utilisation and intrinsic job satisfaction“, journal „European Journal of Work and Organisational Psychology“, (2005), vol. 14.
7. Purcell J., Wright P., „The Oxford Handbook of Human Resource Management“ („Oxford Handbooks in Business & Management“), (2007), Oxford (UK), pub. „Oxford University Press“, ISBN 10: 019928251X, ISBN 13: 9780199282517, p. 188, 189, 190, 192, 193.
8. Reynolds J., Caley L. and Mason R., „How Do People Learn?“, (2002), London (UK), pub. „Chartered Institute of Personnel and Development“, ISBN 10: 0852929560, ISBN 13: 978-0852929568, p. 9.
9. Sinha K. K., Van de Ven A. H., art. „Designing Work within and between Organizations“, journal: „Organization Science“, (2005) vol.16, No.4, pub. INFORMS.

*Източници от интернет*

10. Данев Б., Димитров Ж., Томов Т., Кирова В., Попдончев С., Дончева С., д-р Кокалов И., „MyCompetence – необходимост, резултати и предизвикателства. Обобщение на резултатите от проект „Разработване и внедряване на Информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“ [Интернет], MyCompetence – Национална система за оценка на компетенциите, Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес 2015, ISBN 978-954-9636-55-0, стр.5, 17, цитиран на: 31.01.2022 г., наличен на: [http://www.competencemap.bg/language/bg/uploads/files/analysis\\_\\_1/analysis\\_\\_9ed9a30dcd309d85dec0d5cdb3753381.pdf](http://www.competencemap.bg/language/bg/uploads/files/analysis__1/analysis__9ed9a30dcd309d85dec0d5cdb3753381.pdf)
11. Дигитални компетенции – Матрица за самооценка [Интернет], Национална агенция за професионално образование и обучение, (2015), цитиран на: 31.01.2022 г., наличен на: [https://www.navet.government.bg/bg/media/dc\\_-\\_bg.pdf](https://www.navet.government.bg/bg/media/dc_-_bg.pdf)
12. Индексът DESI по време на COVID-19 и къде е България [Интернет], Институт по публична администрация, (2020), цитиран на: 31.01.2022 г., наличен на: <https://www.ipa.government.bg/bg/indeks-desi-po-vreme-na-covid-19-i-kde-e-bulgariya>
13. Йовкова Б., Пейчева-Форсайт Р., Дигитални форми на учене и възможности за прилагането им в държавната администрация [Интернет], (2020), ISBN 978-619-7262-21-6, стр.96 цитиран на: 31.01.2022 г., наличен на: [https://www.ipa.government.bg/sites/default/files/analitichen\\_doklad\\_digitalni\\_formi\\_na\\_uchene.pdf](https://www.ipa.government.bg/sites/default/files/analitichen_doklad_digitalni_formi_na_uchene.pdf)
14. Пейчева-Форсайт Р., Електронното обучение- теория, практика, аспекти на педагогическия дизайн [Интернет], Списание на Софийския университет за електронно обучение, 2010/1, стр. 5, цитиран на: 31.01.2022 г., наличен на: <https://journal.e-center.uni-sofia.bg/f/downloads/2010/Broi%201/R.Pejcheva.pdf>
15. Развитие на дигиталните умения [Интернет], Асоциация на индустриалния капитал в България, (2021), цитиран на: 31.01.2022 г., наличен на: <https://bica-bg.org/проекти/настоящи-проекти/развитие-на-дигиталните-умения>
16. Рамка за дигитални компетентности, Институт по публична администрация, цитиран на: 31.01.2022 г., наличен на: <https://www.ipa.government.bg/bg/ramka-za-digitalni-kompetentnosti>
17. Стратегическа рамка за развитие на образованието, обучението и ученето в Република България (2021 – 2030) [Интернет], Министерство на образованието и науката, (2021) стр.11, цитиран на: 31.08.2021 г., наличен на: [https://www.mon.bg/upload/25571/Strategicheska-ramka\\_ObrObuUchene\\_110321.pdf](https://www.mon.bg/upload/25571/Strategicheska-ramka_ObrObuUchene_110321.pdf)
18. Учебна програма за преподаватели от Медицински университет „Проф. Д-р Параскев Стоянов“ – Варна за работа със системата Blackboard Learn+ в ДФО [Интернет], Официална страница на Медицински университет „Проф. д-р Параскев Стоянов“ – Варна, (2018), цитиран на: 31.01.2022 г., наличен на: [http://dec.mu-varna.bg/wp-content/uploads/2019/03/Prepodavатели\\_MU\\_Varna\\_uchebna\\_programa\\_2018\\_2019.pdf](http://dec.mu-varna.bg/wp-content/uploads/2019/03/Prepodavатели_MU_Varna_uchebna_programa_2018_2019.pdf)
19. Cambridge Dictionary – „competence“ [Internet], cited: 31.01.2022 г., available on: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/competence>
20. Cambridge Dictionary – „competency“ [Internet], cited: 31.01.2022 г., available on: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/competency>

**За кореспонденция:**

инж. Илияна Петрова Георгиева

Експерт, обучение и квалификация – електронно и дистанционно обучение  
 Интернационален център за електронно и дистанционно обучение  
 Медицински университет „Проф. д-р Параскев Стоянов“ – Варна  
 e-mail: [iliyana.p.georgieva@gmail.com](mailto:iliyana.p.georgieva@gmail.com) , [i.georgieva@mu-varna.bg](mailto:i.georgieva@mu-varna.bg)