

## INDUSTRIAL PLACEMENT IN THE UNDERGRADUATE TOURISM PROGRAM AT SOFIA UNIVERSITY: THE STUDENTS' PERSPECTIVE

**Abstract:** This paper presents part of a bigger study of the 20-year experience in providing industrial placement for undergraduate students in tourism at Sofia University, conducted by a team of the Geography of Tourism Department in 2016. The paper is focused on the students' perceptions, assessments and recommendations regarding industrial placement in terms of their general observations, personal experiences, lessons learned and suggested improvements. The analysis is based on the trainees' written reports, prepared after the end of the internship in the form of free text upon a set of guiding questions. Information obtained from all available 597 reports for the period 1997-2015 has been subjected to both qualitative and quantitative analysis. Special attention is paid on how the industrial placement has contributed to acquisition of generic and job-specific skills, and the trainees' professional orientation and employment as well as the position of industrial placement in the current curriculum and its organization by the responsible department. Despite the missing or incomplete documents preserved for particular years, existing information makes it possible to realistically outline the main strengths and weaknesses of industrial placement provided at the Undergraduate Tourism Program at Sofia University as well as the ways for improvement as seen by the students, being direct participants and a key interested party along with employers and trainers.

---

### Author information:

**Elka Dogramadjieva**

Assoc. Prof., Ph.D

Sofia University "St. Kliment Ohridski"

✉ [elka@gea.uni-sofia.bg](mailto:elka@gea.uni-sofia.bg)

🌐 Bulgaria

### Keywords:

tourism higher education, practical training, students, perceptions, assessments, recommendations

### Увод

Проблемът за осигуряване на качествено фундаментално образование, съчетано с практически ориентирано обучение, винаги е стоял на дневен ред във висшето образование по туризъм и добива особена актуалност днес, в контекста на динамичната туристическа индустрия и силно конкурентната среда на пазара на образователните услуги – както у нас, така и в чужбина. Това отдавна е идентифицирано като сериозно предизвикателство за университетите по света (Amoah & Baum, 1997; Christou, 1999; Evans, 2001; Jawayardena, 2001), а в България темата е обект на академичен интерес сравнително отскоро (Маринов, 2008; Попова, Милева & Воденска, 2015; Ракаджийска, 2015; Dogramadjieva, Vodenska & Marinov, 2016; Marinov, Assenova & Nikolova, 2016).

Най-често срещаният упрек към университетите (от страна и на бизнеса, и на студентите) е, че предоставяното от тях обучение е твърде теоретично и абстрактно, без да осигурява необходимите практически знания и умения за работа в туризма (Ladkin, 2005; Solnet, Robinson, & Cooper, 2007; Wang, Ayres & Huyton, 2010; Dogramadjieva et al., 2016; Marinov & Dogramadjieva, 2013; Batra, 2016). Един от начините за преодоляване на този недостатък е въвеждането на

практическо обучение в реална работна среда, като интегрална част от учебните планове във висшето образование по туризъм. Само по себе си обаче, въвеждането на такова обучение не “гарантира“ желаните резултати (Маринов и др., 2017). За да бъде наистина ефективно, съчетанието на теорията с практиката трябва да бъде внимателно планирано, добре организирано и анализирано във всички етапи на процеса, с активното участие на заинтересованите – студенти, работодатели и преподаватели. Затова учебните (производствените) стажове по туризъм от години са интересен обект на проучвания и анализи в различни страни. Обзор на чуждата литература по темата (Robinson, Ruhanen & Breakey, 2016) очертава съществена промяна във фокуса на вниманието на изследователите през последните десетилетия. Първоначално акцентът е паднал върху това как стажовете да се интегрират по най-добър начин в учебните планове и програми (Busby, Brunt & Baber, 1997; Leslie & Richardson, 2000; Milman, 2001), а от началото на новото хилядолетие се отделя по-голямо внимание на онези ключови компоненти, които са определящи за успешните резултати от стажа - взаимоотношения и възприятия на различните заинтересовани страни, оценка на стажантския опит, въздействие на стажовете върху избора и кариерното развитие на студентите (Walo, M., 2001; Collins, 2002; Kusluvan et al., 2003; Chen et al., 2009; Chen & Shen, 2012; Koc et al., 2014; Abdullah et al., 2015).

В България производственият стаж е въведен за първи път като задължителен елемент от висшето образование по туризъм през 1993 г. – в учебния план на бакалавърската програма на Софийски университет „Св. Климент Охридски“. През годините организацията и провеждането на стажа са се променили значително, но ключовите му характеристики са запазени – стажът е с продължителност 4-6 месеца и е регламентиран като отделен (VI) семестър по т. н. „сандвич“ модел, заимстван от наложената практика във Великобритания и по-конкретно – от Манчестърския метрополитенски университет.

В специалност „Туризъм“ на СУ е разработена и се поддържа голяма по обем документация за проследяване и отчитане на производствения стаж, която предоставя богата емпирична база за изследователска работа. Въз основа на наличните документи в миналото са публикувани частични анализи за отделни години: Воденска & Минковски (2005); Minkovski & Yaneva (2016). Неотдавна цялата над 20-годишна история на производствения стаж по туризъм в СУ стана обект на задълбочено проучване, осъществено от екип на катедра „География на туризма“ и подкрепено от Фонда за научни изследвания на СУ (Маринов и др., 2017). Това позволи да се направи сериозна равностметка за изминатия път - да се открият постиженията и слабостите, и да се очертаят възможностите за бъдещи подобрения в подготовката и провеждането на производствения стаж, както и за по-ефективно интегриране на резултатите от стажа в учебния процес.

Настоящият доклад представя част от резултатите на това проучване, с фокус върху обратната връзка от студентите, като потребители на образователни услуги и (бъдещи) работещи в туристическата индустрия, т.е. ключова заинтересована страна от постигането на качествено, добре балансирано и интегрирано теоретично и практическо висше образование по туризъм.

## **МЕТОДИКА НА ПРОУЧВАНЕТО**

Докладът е изцяло основан на информация от студентските писмени отчети, в които преминалите стажа излагат в свободна форма своите впечатления, оценяват натрупания опит, извеждат поуки и отправят препоръки: към университета и специалността, към работодателите и към самите себе си. Отчетите са изготвени индивидуално, в обем 8-10 страници, въз основа на подготвен от катедрата въпросник за самооценка. Въпросникът съдържа набор от насочващи въпроси, които включват: кратко описание на организацията, в която е проведен стажът и спецификата на заеманата длъжност; предварителната подготовка за започване на работа и обучението на работното място; технологията на трудовия процес и времевата динамика на стажа

(обогатяване на задълженията и отговорностите, заемане на нови позиции, смяна на работната звено и пр.); кратко описание на добри и лоши практики, наблюдавани по време на стажа; общи коментари и конкретни препоръки от страна на стажанта.

Формулировката на въпросите е претърпяла промени през годините, но обхватът им по същество е запазен, което осигурява съпоставима информация, независимо от свободната форма на изразяване в отчетите. Същевременно, голямата дължина на текстовете и неизбежните съдържателни и стилови различия при използвания формат на отчитане, поставят сериозни предизвикателства пред обработката и анализа на наличната информация. Допълнително предизвикателство е участието на значителен брой изследователи от катедра „География на туризма“ (общо 7 души) в първоначалната обработка на отчетите, респ. рискът от изкривяване на информацията, поради субективно възприемане, документиране и интерпретиране на споделеното от стажантите.

За ефективно справяне с тези предизвикателства, работата е организирана в няколко етапа: 1) първоначален преглед и систематизиране на студентските отчети; 2) разработване на матрица за въвеждане на свободните отговори в Excel; 3) изготвяне на единни насоки за въвеждане на информацията; 4) разпределение на отчетите, кодиране и въвеждане на качествена информация от всички членове на изследователския екип; 5) последваща обработка и анализ на резултатите от автора на настоящия доклад.

Матрицата за въвеждане на качествена информация е разработена въз основа на предварителна извадка от 10 отчета, подложени на отвореното кодиране – групиране на свободните отговори в категории. В матрицата е заложено ясно разграничение между позитивните и негативните коментари (които често се преплитат в оригиналните текстове) от една страна, и отправените препоръки – от друга страна. В допълнение към определените категории, при въвеждането е предвидено в група „други“ да се записват директни цитати, а също и твърдения, които са особено показателни за различните оценки, нагласи и очаквания на стажантите. Стремешът е да се извлече максимално структурирана информация, като всички основни виждания се представят по кратък и синтезиран начин, но се запази възможността за последващи допълнения и корекции, както и за „улавяне“ на важни нюанси и „добри попадения“ под формата на интересни мнения, цветисти изрази и пр.

Огромната по обем качествена информация от всички издирени и годни за обработка стажантски отчети за периода 1997-2015 г. е систематизирана и въведена в Excel за два месеца (септември-октомври 2016), с усилията на целия изследователски екип. Тя е извлечена от общо 597 отчета или над 6 хил. страници свободен текст. След това е осъществено последващо кодиране – допълване и прецизиране на вече оформените категории, при внимателно отчитане на записите в група „други“ и директно цитираните твърдения. На този етап е приложен дедуктивен подход, както препоръчва Smith (2010) - многобройните първоначални категории са обединени в няколко по-големи групи, въз основа на които е конструиран анализът на резултатите. Осъщественото кодиране на два етапа позволява по-ясно структуриране и количествена обработка на качествена информация. Анализът обаче не се свежда до повърхностно броене на твърдения, а търси по-дълбокия смисъл на твърденията и нюансите в изказаните мнения и препоръки, като в много случаи си служи с директни цитати.

Основно ограничение на проучването са липсващите или малкото запазени документи за отделни години - 1998, 1999, 2009, 2010, 2011. Въпреки това, наличната информация позволява реалистично да се очертаят основните силни и слаби страни на производствения стаж, както и насоките, в които следва да се търси подобрене – през погледа на студентите, като преки участници в него.

## РЕЗУЛТАТИ

### ОБОБЩЕНИ КОМЕНТАРИ И ПРЕПОРЪКИ

Обобщените резултати в

Таблица 1 сочат силен превес на позитивните коментари над негативните – 99% от студентските отчети съдържат високи оценки и благодарности за провеждането на стажа, а критики са отправени в 29% от отчетите. Респективно, в 71% от отчетите липсват критики, докато изцяло негативни коментари са направени само в пет случая (под 1% от всички отчети).

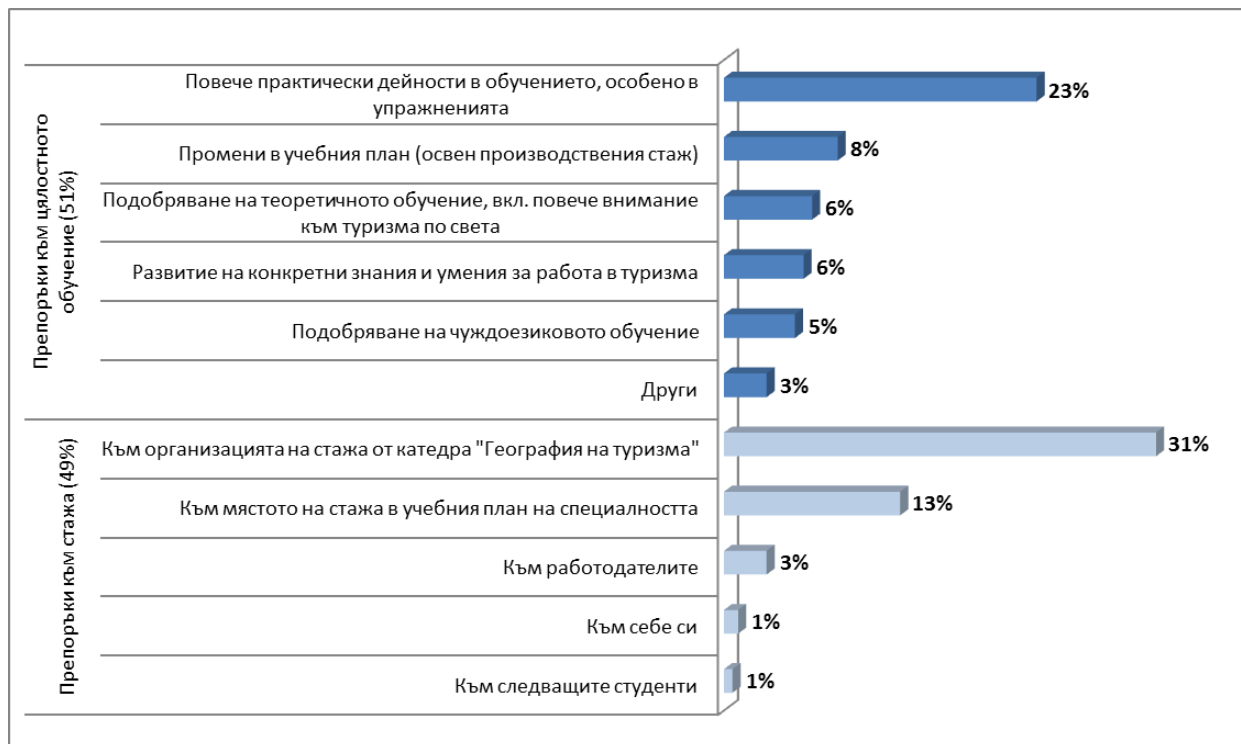
*Таблица 1. Обобщение на коментарите и препоръките в отчетите за производствения стаж*

	Брой отчети	Дял от всички обработени отчети
Наличие на позитивни коментари	592	99%
Наличие на негативни коментари	175	29%
Липса на негативни коментари	422	71%
Само негативни коментари	5	1%
Отправени препоръки	306	51%
<b>Общ брой обработени отчети</b>	<b>597</b>	<b>100%</b>

Същевременно, студентите проявяват висока активност в даването на препоръки за подобряване на цялостната им подготовка, организацията на стажа и резултатите от него. Установени са общо 486 препоръки, отправени в 306 студентски отчета (малко над ½ от всички отчети), при почти изравнено съотношение между по-общите препоръки към обучението в специалността и конкретно свързаните със стажа (51% към 49%). По-детайлното структуриране на препоръките от двете основни групи е показано на Фигура 1. От данните ясно личи, че голяма част от препоръките са насочени към предхождащото обучение в университета – главно увеличаване на практическите дейности в упражненията (23%). Специално се акцентира и върху необходимостта от подобряване на теоретичното обучение и начина на преподаване (6%), развитието на конкретни знания и умения за работа в туризма (6%) и чуждоезиковото обучение (5%).

Препоръките към самия стаж са фокусирани главно върху организацията от страна на катедра „География на туризма“ (31%) и мястото на стажа в учебния план на специалността (13%). Именно на тези препоръки ще се спрем по-обстойно в следващия анализ, тъй като те адресират основните отговорности на катедрата по отношение на организацията и провеждането на производствения стаж. Паралелно с това ще обърнем внимание на наблюденията, оценките (позитивни и негативни) и поуците от стажа, споделени от студентите в техните отчети.

*Фигура 1. Разпределение на отправените препоръки – дял от общия брой на препоръките*



## ОБЩА ОЦЕНКА НА СТАЖА И ОБУЧЕНИЕТО В СПЕЦИАЛНОСТТА

Учащите оценяват изключително високо възможността чрез стажа да се запознаят с реалния туристически бизнес и да придобият ценен практически опит – такива мнения са изрично изказани в 91% от отчетите, без съществена разлика между отделните години. За много от студентите попадането в реална работна среда е първата им възможност да осмислят по-добре теоретичните постановки, като ги пречупят през видяното на практика:

*„Разбрах, че само попадайки в реална ситуация можеш да разбереш наученото в университета, както и че само приложено в практиката, то носи наистина удовлетворение.“*

*„Благодарение на производствения стаж научих как нещата, които знам на теория, могат да се приложат на практика.“*

*„Работата в реална среда е много ценна, защото колкото и да са изчерпателни лекциите, някои особености на професията трябва да се изпитат от "първа ръка.“*

Този нов поглед има мотивиращо въздействие за някои и отрезвяващо – за други:

*„След производствения стаж определено се чувствам с много повече познания и опит... Това ми дава стимул и ме ентусиазира за по-нататъшни професионални изяви.“*

*„Всичко научено ще има приложение в бъдещата ми работа. След производствения стаж се чувствам по-подготвен за работа в бранша.“*

*„Стажът помогна за "приземяване" на представите ми за туризма като дейност.“*

*„Стажът се оказа изключително полезен за досега със същността на професията, която често се различава от идеалните условия, преподавани в университета.“*

Предполагащото обучение в университета често е обект на критика – заради недостатъчната му практическа насоченост, слабости в преподаването и отсъствието на важни знания и умения, с които стажантите да се чувстват по-уверени при започване на работа. Това е особено характерно за по-ранните отчети (1997-2006), когато специалността по-трудно се е адаптирала към изискванията на практиката и това е посочвано в 16% до 34% от отчетите за съответните години. През последните години ситуацията е чувствително подобрена (такава

критики се откриват в под 10% от отчетите), но проблемът за разминаването между това, което се преподава в университета и това, което се изисква в реалния работен процес остава валиден.

*„Смятам, че това, което изучаваме в университета, е една малка част от реалността.“*

*„Само част от нещата, които сме научили в СУ можем да приложим в практиката...“*

*„Сухата теоретична материя от университета е много далеч от реалната практика.“*

*„Мисля, че трябваше да сме малко по-подготвени за стажа, както сега сме по-подготвени за практиката, благодарение на него.“*

От друга страна, някои студенти изрично подчертават ценността на добрата теоретична подготовка в СУ, в която са се убедили по време на стажта:

*„Винаги съм била на мнение, че повече знания и умения се добиват в реална работна среда, отколкото в класната стая, но именно в процеса на работа разбираш, че имаш теоретичната основа да се развиваш в дадена област.“*

*„Искам да отбележа, че наученото до тук ми върши идеална работа в работата. И най-хубавото е, че и другите го забелязват. Стажът е страхотен трамплин към бъдещата ни професионална реализация.“*

*„Дори колегите във фирмата бяха учудени от теоретичната ми подготовка. Стажът ни дава възможност да открием силните си страни.“*

*„Всички колеги бяха приятно изненадани, че бяхме предварително подготвени да се справим с много от задачите. Основно ми помогнаха теоретичната подготовка по отделните дисциплини, владенето на западен език и компютърната грамотност.“*

## **РАЗВИТИ КАЧЕСТВА И ПРИДОБИТИ УМЕНИЯ**

Възпитаниците на специалността с благодарност признават, че стажът им е помогнал да развият личностните си качества, да усъвършенстват „преносимите“ умения и да придобият конкретни умения за работа в туризма. И докато специфичните професионални умения зависят пряко от типа на приемащата организация и естеството на работата в нея, развитието на личностните качества и универсалните умения е „неизбежно“ за всички. Вероятно по тази причина, в отчетите често се акцентира върху ролята на стажта за съзряване на личността в реална работна среда, както и върху добиването на самочувствие и увереност – в личен и професионален план:

*„Смятам, че стажът бе повече от необходима практика за мен. Бих го определил по-скоро като един от най-ползните и смислени периоди в моя живот.“*

*„Научих много не само за туризма, но и за личността, за човека...“*

*„Мисля, че този стаж ми донесе знания и опит за цял живот.“*

*„Всичко, което видях по време на стажта, добро или лошо, ми помогна да надрасна себе си до ново ниво, на което да мога да прилагам всичко научено и да не допускам досегашните грешки.“*

*„Чрез стажта получаваме практически умения, което ни прави по-конкурентноспособни и уверени в себе си.“*

*„Чувствам се емоционално, духовно и идейно по-богат, отколкото преди стажта.“*

Най-често посочваните конкретни умения, придобити по време на стажта, са комуникативните (84% от отчетите) и тясно свързаните с тях умения за пряко обслужване на клиенти (80%), в т.ч. опознаване на клиента, умение за вникване в неговите потребности и удовлетворяване на желанията му (Фигура 2). На трето място се нареждат техническите умения от най-различно естество (74%), вкл. и такива, които са необходими за извършване на високоспециализирани дейности в туризма, като работа с документи, компютърни умения и



работа с резервационни / операционни системи в туристическите агенции, хотелите и ресторантите; финансово-счетоводни умения и др. Около 2/3 от стажантите извеждат на преден план уменията за работа в екип (69%); организационните умения (66%); самодисциплината, изграждането на трудови навици, спазването на норми на поведение и стандарти на работа (58%). Сериозна тежест в отчетите имат също новопридобитите или усъвършенствани умения за решаване на проблеми и конфликти (41%), работа в условия на времеви натиск и стрес (35%), както и развитието на езиковите умения - чрез общуване с чуждестранни клиенти и партньори, или осъществяване на стажа в друга страна (33% от студентите). В сравнително по-малко случаи (28%) специално се подчертава значението на стажа за развитието на лидерски качества като креативност, инициативност и вземане на самостоятелни решения.

Фигура 2. Качества и умения, развити в резултат от производствения стаж – дял от студентските отчети (N=597)



Общото впечатление от отчетите е, че най-ценни за студентите са придобитите умения за работа с клиенти, както и фактът, че стажът им е помогнал да осъзнаят колко е важна прецизността, добрата комуникация и работата в екип. Някои особено показателни коментари в това отношение са:

*„Едно от най-трудните неща ми беше работата с клиенти. Изисква се изключителна компетентност, внимание, тактичност, търпение, спокойствие и железни нерви. Тези качества се каляват и след известно време се придобива рутина и способност да се познават хората и максимално да се задоволят желанията им.“*

*„Имах възможност да работя в колектив и да разбера как, ако едно звено не е наред, цялата верига пропада, което ме научи на ключовото умение да сътрудничиш и колко важна е комуникацията в екипа.“*

*„Най-ценното, което научих, се отнася до отношението към гостите и добрата комуникация между отделните звена в хотела. Разбрах и колко е важна ролята на мениджъра при решаването на текущите проблеми.“*

*„Разбрах важната роля на всички служители, независимо каква длъжност изпълняват. Научих, че е важно да влагам цялото си старание и понякога да правя компромиси.“*

*„Научих, че е много важно да можеш да работиш в екип и този екип да се подкрепя взаимно, но също така да можеш да поемаш отговорност за себе си и своите действия.“*

*„Научих се да обръщам внимание на малките детайли, от които зависи добрата реализация на всеки проект или продукт.“*

*„Развих точност, комуникативност и внимание към детайла.“*

В някои случаи се изразява разочарование, че стажантът не е получил възможност да придобие конкретни професионални умения, въпреки че е имал желание за това. Най-често в отчетите се визират умения за работа с определена резервационна система, за продажба на самолетни билети, ценообразуване, екскурзоводски и управленски умения. Причините са главно в ограничените възможности за преминаване през различни звена на организацията, в която се провежда стажът, както и в слабото доверие, което се гласува на стажантите и ограничения им достъп до специфична фирмена информация:

*„Не успях да се запозная с някои по-конкретни дейности на отделите, в които няха възможност да работя.“*

*„Разочарована съм, защото не получих всички очаквани възможности. Част от стажа трябваше да прекарам в агентски офис, а другата в туроператорски, но второто така и не се случи.“*

*„Достъпът до различни дейности и нива на управление бе ограничен. Едва успях да се докосна до много от професионалните и технически умения, които се надявах да придобия.“*

*„Въпреки желанието ми, не бе възможно да се запозная с процеса на ценообразуване, маркетинга и рекламата, поради вътрешно-организационната политика стажантите да нямат право да работят в тези отдели. За огромно съжаление, не можах да науча много за управлението на хотела, тъй като позициите, които заемах не даваха възможност за това.“*

В други случаи проблемът е, че стажът се провежда в неподходящи организации с некомпетентно управление, слаба организация на дейността и/или липса на добре разработени стажантски програми за обучение на място.

*„Агенцията не предоставя добри условия за практическо обучение на студенти, на практика такъв процес на обучение не съществува.“*

*„Работата ми не беше организирана, няха точно определени задължения.“*

*„Малко от фирмите, които търсят стажанти имат добре разработени стажантски програми.“*

*„Участието ми в трудовия процес може да бъде описано като ограничено - стажантът в повечето случаи прави това, за което другите не намират време или го считат за несъществено.“*

*„Семейният бизнес се ръководи от всички членове на семейството, които не притежават нужните знания и умения.“*

*„Разнопосочни нареждания и лоши междуличностни отношения.“*

*„Слаба организация и хаотично изпълнение на работните задължения; във фирмата липсва единен архив и резервационна система, и това затруднява комуникацията между звената.“*

Същевременно, студентите си дават ясна сметка, че има какво да научат както от положителните, така и от отрицателните примери, с които ги среща стажът:

*„Ако човек е достатъчно съобразителен, ще успее да извлече полза от всяка ситуация.“*

*„Свикнах да извличам положителното от отрицателното там, където това изглеждаше почти невъзможно.“*



*„Разбрах, че всяко отлагане на възникнал проблем е предпоставка за възникването на нов проблем.“*

*„Отрицателни уроци според мен няма, тъй като от всяка една ситуация можеш да извлечеш ползи, най-малкото да научиш как НЕ се прави нещо.“*

## **ПРОФЕСИОНАЛНА ОРИЕНТАЦИЯ И ОСТАВАНЕ НА РАБОТА В СЪЩАТА ОРГАНИЗАЦИЯ**

В свободните коментари студентите акцентират и върху възможността чрез стаж да се ориентират какво реално могат да очакват от работата си в туризма, както и да решат към коя точно сфера да се насочат:

*„Стажът е моментът, в който студентът трябва сам да прецени дали това е нещото, с което иска да се занимава. Той е "симулация" в реално време и би могъл да е шокиращ за тези, които досега не са работили в сферата на туризма.“*

*„Стажът дава възможност студентите да преценят дали съответната професия е за тях или не.“*

*„Осъзнах точно с какво желая да се занимавам в бъдеще и колко много неща още имам да уча, за да достигна едно добро ниво на професионализъм в тази сфера. Единственият начин за това е практиката.“*

Равносметка от стаж често потвърждава изходните нагласи и желания за професионална реализация на студентите:

*„Най-важният извод, до който достигнах е, че със сигурност в бъдеще ще се занимавам с туризъм, тъй като работата ми доставя удоволствие и удовлетворение.“*

*„Убедих се, че това е моето поприще и че не съм сбъркала нито при избора на специалност, нито при избора на организация, в която да проведа стаж си.“*

*„Въвеждането в реалната работна среда в офиса и по време на екскурзия, пряката комуникация с клиенти и контрагенти дават една много добра представа за работата в туристическа агенция. Дадох си сметка, че именно това е нещото, с което желая да се занимавам.“*

*„Установих, че позицията на администратор и работата в хотел ми допадат, и най-вероятно ще продължа професионалното си развитие в тази област.“*

Понякога обаче опитът от стаж води до промяна на първоначалните намерения и мотивира студентите да потърсят друга професионална реализация, която по-добре да отговаря на персоналните им характеристики и личните им стремежи. Това също е много ценен урок, макар и за по-малко хора:

*„Имах възможност да преценя себе си в най-различни ситуации, доста от които не съвсем приятни и съответно да си дам сметка подходящ ли съм за работа в хотел или за такава, свързана с много и най-различни хора.“*

*„Стажът беше добър урок за мен. С времето чувствах как все повече се отдалечавам от мисълта за бъдещо развитие в посредническия сектор.“*

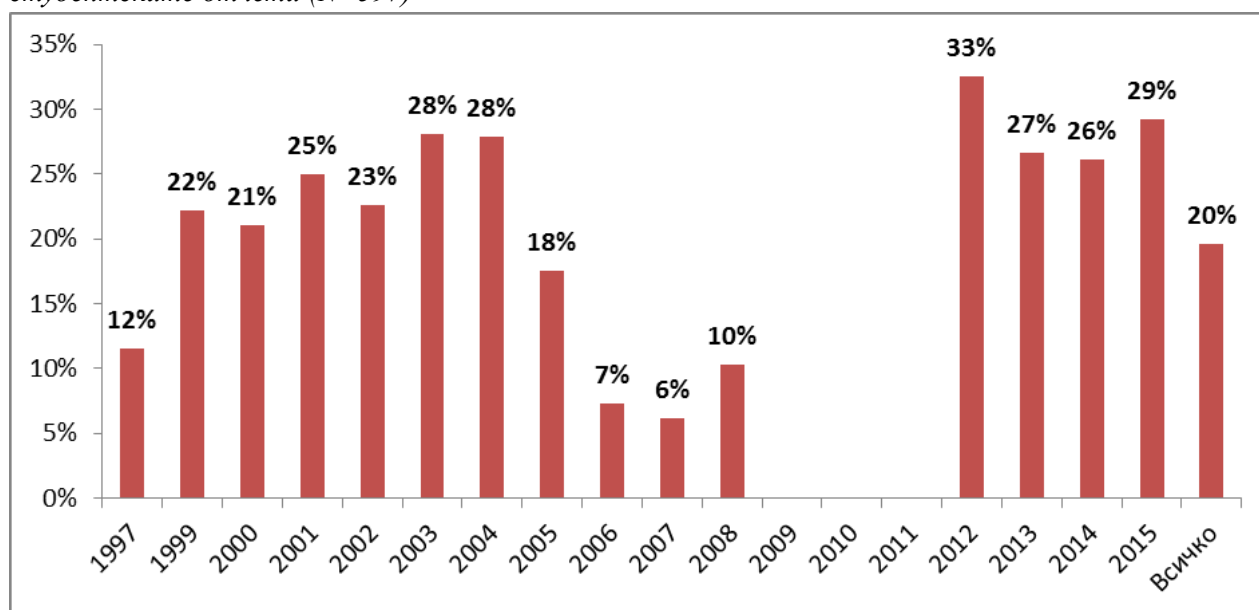
*„След стаж осъзнах, че ще мога да работя в туристическа агенция с повече желание, отколкото в хотел.“*

*„В резултат на стаж разбрах, че искам повече да пътувам, а не да работя в офис.“*

*„Успях да придобия практически опит за работата в туристическа агенция, но не открих себе си в нея. Благодарение на този стаж успях да си подредя мислите и визията за моето бъдеще, като най-важният урок за мен беше, че искам да се развивам в посока, различна от туристическия бранш, защото тя е много по-интригуваща.“*

Разпространена е практиката след приключване на стажа, студентите да продължат да работят в същата организация. Според данните от стажантските отчети, това е факт в 20% от случаите за целия изследван период. През отделните години делът на студентите, продължили професионалния си път в организацията, където са стажували, варира значително (Фигура 3). Съществените разлики във времето се обясняват от една страна с пропуски в съхранената документация, а от друга – с изменчивата конюнктура на пазара на труда. Въпреки наличието на известни неточности, от резултатите ясно личи, че през повечето години (вкл. последните), между  $\frac{1}{4}$  и  $\frac{1}{3}$  от възпитаниците на специалността остават на постоянна работа след края на стажа в съответните организации.

Фигура 3. Наети на работа в същата организация след края на стажа – дял от студентските отчети (N=597)



Това е най-добрата обратна връзка от страна на работодателите за качествата и подготовката на студентите, и същевременно е важен стимул за тях да продължават да се учат и развиват:

*„Разбрах какво е да работиш упорито, но и да бъдеш оценен подобаващо. След стажа се чувствам удовлетворена и пълна с енергия и амбиция за бъдеща работа в туризма.“*

### ОТНОШЕНИЕ КЪМ СТАЖАНТИТЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Доброто отношение към стажантите на работното място изрично се подчертава в голяма част от студентските отчети. Полученото внимание, разбиране, доверие и помощ от страна на работодателите и по-опитните колеги се оценява изключително високо и предизвиква искрена благодарност:

*„Огромна заслуга имат колегите от екипа на агенцията. Най-искрени благодарности за търпението и невероятния им подход към мен!“*

*„Персоналът се състои от млади, висококвалифицирани и силно мотивирани специалисти, от които наистина успях да науча много и да разбера, че имам да уча още повече. Когато грешах търпеливо ми показваха къде и защо съм сгрешил.“*

*„Срещнах хора, които ми се довериха и видяха, че за мен този стаж не е просто формалност.“*

*„Имах възможност да работя с един прекрасен екип, който ме въведе в реалния интересен и динамичен свят на туризма.“*

*„Получих ценни уроци по колегиалност и професионализъм.“*

Разбира се, взаимоотношенията на работното място обикновено не са идилични. Проблеми и предизвикателства съществуват винаги, като в редица случаи студентите критикуват работодателите, заради нетолерантно отношение към стажантите, липса на ясни изисквания (длъжностни характеристики) и експлоатация на труда им срещу ниско или никакво заплащане.

*„В един от офисите се наблюдаваше грубо и пренебрежително отношение към стажантите. Това рефлектира върху работата с клиентите. Има начин грешките да се посочват, без това да засегне стажанта.“*

*„Нямахме достъп до специфичната туристическа дейност, а ни използваша да вършим обща работа. Нямахме конкретен човек да отговаря за нас и всеки ни използваше според личните си нужди.“*

*„Екскурзоводите се използват и за много други дейности - гледане на малки деца, преводачески услуги (и то при важни преговори), за да се спести хонорар на професионални преводачи.“*

*„Всички работодатели се опитват да те експлоатират повече от необходимото, без допълнително заплащане.“*

Негативно се коментират също конкретни примери за нарушения в комуникацията на различни равнища, недобро разпределение на задълженията между служителите, неспазване на санитарно-хигиенните норми, прекалено дълги смени и честа работа в извънработно време, работа под силен стрес и пр.

*„Работните смени са по 12-13 часа на ден, а почивен ден се дава на 10-11 дни.“*

*„Дългото работно време влияе отрицателно върху работата на персонала, води до грешки и до повече недоволни клиенти.“*

*„Нямахме нормирано работно време и всички служители на фирмата бяхме в едно малко помещение.“*

Такива критики изглеждат напълно основателни, но в повечето случаи касаят по-скоро слабостите на организацията, в която се провежда стажът или отрицателните страни на работата в туризма, отколкото нетолерантното отношение специално към стажантите. Това добре се осъзнава от някои студенти:

*„По време на стажта си разбрах, че често работата в туризма не може да се ограничи "от 10 до 18". Всеки кандидат за работа в туристическа агенция трябва да знае, че често са нужни компромиси и ограничаване на личния живот.“*

На този фон, студентите повдигат въпроса за адекватното заплащане на стажантския труд:

*„Не смятам за правилно стажът да бъде незаплатен, защото човек губи мотивация и се чувства неоценен.“*

*„Сама си намерих работа, заради проблема със заплащането на стажта. За мен е непонятно да плащаш минимална заплата на служител, бил той и студент, за труд, абсолютно равен по стойност и време на останалите служители на фирмата. Аз лично не бих работила за такава организация.“*

Същевременно, доброто заплащане не е единственият начин за мотивиране на стажантите. Повечето от тях си дават сметка, че работата за пари често е нещо различно от работата, която дава възможност за трупане на ценен професионален опит.

*„Налага се да се отказваме от високоплатени работни места заради стаж, който е много важен. Дилемата при избор на място за стаж е да печелим опит или да печелим пари.“*

*„Стажът не трябва да се приема само като работа за пари, а като опит, като възможност да се приближиш повече към успеха.“*

*„Работата ми беше натоварена и слабо платена, но съм доволна заради натрупания опит и възможност да добия представа за състоянието на туризма в България.“*

*„Световна практика е стажанството да е неплатено, но фирмите трябва да намерят необходимите атрактивни стимули (не само финансови), за да мотивират младите хора.“*

## **МЯСТО НА ПРОИЗВОДСТВЕНИЯ СТАЖ В УЧЕБНИЯ ПЛАН НА СПЕЦИАЛНОСТ „ТУРИЗЪМ“**

Мястото на производствения стаж в учебния план на специалност „Туризм“ на СУ „Св. Климент Охридски“ не се оспорва от никого от гледна точка на значение, полезност и категорична необходимост да съществува. Напротив, наличието на такъв задължителен компонент в учебния план се разглежда като изключително важно за студентите и основно конкурентно предимство на специалността.

*„Доволен съм, че в учебния ни план е предвидено време за производствен стаж, тъй като това дава възможност на студентите да се реализират по-лесно в туристическата индустрия, след като завършат образованието си.“*

*„Предимствата на този стаж като част от учебния план на специалност "Туризм" са безспорни. Естествено, нагласите и очакванията в началото са едни, а в процеса на работа се променят. Някои се оправдават, други – не.“*

*„Този стаж несъмнено ни дава предимство пред други студенти.“*

Доста студенти обаче коментират продължителността и обхвата на стажа, както и позиционирането му в летния семестър на III курс от обучението. Вижданията в това отношение са разнообразни и често противоречиви. В около 10% от отчетите се откриват изрични препоръки за промени в тази насока (Таблица 2), като през последните години се увеличават мненията в полза на промените, изискващи изменение на учебния план.

Таблица 2. Препоръки за мястото на производствения стаж в учебния план на специалността

	Брой препоръки	Дял от всички отчети (N=597)	Дял от отчетите, съдържащи препоръки (N=306)	Дял от всички препоръки получени (N=486)
Преструктуриране на стажа - опит в различни сектори	34	6%	11%	7%
Промяна във времето на провеждане на стажа	28	5%	9%	6%
<b>Общо</b>	<b>62</b>	<b>10%</b>	<b>20%</b>	<b>13%</b>

В 6% от всички отчети и в 11% от съдържащите препоръки се коментира, че стажът обикновено се провежда само в една фирма и често само на една длъжност, което ограничава

възможностите за получаване на необходимия практически опит в повече сфери на туризма. И макар че някои студенти успяват в рамките на стаж да работят на различни места и/или на различни позиции, се препоръчва стажът да се реструктурира така, че да гарантира за всички преминаване през различни по вид организации – посреднически фирми, хотели, ресторанти, институции и пр.

*„Не можах да получа практически опит в повече области в туризма. Причината е в същността на самия стаж - работа в една фирма. Мисля че трябва да има повече практика, най-малко по един месец в хотел, ресторант, туристическа агенция...“*

*„Липсва равнопоставеност - стажът на всеки студент преминава в различна организация, с различни възможности за учене и трупане на опит.“*

Конкретните идеи за промяна се обединяват главно около това да се организират повече стажове с по-кратка продължителност. Друг предлаган вариант е разделянето на стаж на две части и провеждането му в III и IV или във II и III курс, като единият е в хотел, а другият - в туристическа агенция.

*„Препоръчвам катедрата ежегодно да организира стажове с продължителност 1 месец, които да дадат по-ясна представа на студентите за работата в областта на хотелиерството, ресторантьорството, екскурзоводството и анимацията.“*

*„Освен този дълъг стаж, да се организират по-кратки такива, след края на всяка учебна година. Така студентите ще имат възможност да приложат в практиката наученото през годината, а от друга страна - ще добият опит в различни области на туристическото предлагане (туристически агенции, хотели, туристически асоциации и др.).“*

*„Смятам, че времето на стаж трябва да се удължи на 6 месеца - 3 месеца след III курс и 3 месеца след IV курс, като единият стаж е в хотел, а другият в туристическа агенция.“*

*„Да има още поне един подобен стаж, за да се запознаят студентите с различни аспекти от туристическата дейност.“*

Има и по-лесно осъществими предложения, които не изискват промяна в учебния план – например, катедрата да насърчава преминаването на стажантите през различни отдели в организацията, където са на стаж. Това може стане, като се постави изискване за ротация на длъжностите към стажантите, но и към работодателите, с които катедрата си партнира. От друга страна, времето за изпълнение на определена длъжност трябва да е достатъчно за навлизане в нейната специфика и детайли. Прекомерното бързане в желанието „да се опита от всичко“ може да подкопае основното преимущество на стаж – че осигурява на студентите дълбока ангажираност и поемане на реална отговорност в реална работна среда.

Друг важен и широко коментиран въпрос е този за провеждането на стаж в III курс, т.е. година преди завършването на бакалавърската степен. В това отношение се изказват много различни мнения. Според някои, стажът е на точното си място в учебния план (нито прекалено рано, нито прекалено късно); според други е наложително изместването му в края на обучението; според трети, той трябва да се провежда възможно най-рано (още във втори и дори в първи курс). В полза на всяка от тези гледни точки има аргументи, но най-популярно сред студентите (особено през последните години) е виждането, че е по-добре стажът да се измести накрая, за да не разкъсва следването. Все пак, трябва да се има предвид, че категорични мнения за промяна в тази насока са изказани само в 4% от всички отчети и в 8% от отчетите, съдържащи препоръки.

*„Стажът би бил още по-полезен, ако се извършва в края на обучението - след като сме взели целия обем от теоретичен материал. Това би дало и по-голям шанс да продължим да работим и след стаж.“*



*„Времето за провеждане на стаж не е подходящо - по-добре е да се провежда в 4-ти курс (последния семестър). За студентите е трудно след дълго отсъствие да се върнат отново към лекции и да ги съчетават в с работата, която вече са си намерили.“*

*„Трудна е адаптацията от работа към нормален учебен процес. По-добре стажът да не разкъсва следването, но това може да има и положителни страни, които ще бъдат осъзнати по-късно.“*

## **ОРГАНИЗАЦИЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕНИЯ СТАЖ ОТ КАТЕДРА „ГЕОГРАФИЯ НА ТУРИЗМА“**

Цялостната организация на стаж се оценява много положително от студентите – в 69% от отчетите се изразява изрично задоволство от факта, че катедра „География на туризма“ поддържа активни контакти с работодателите и организира трудова борса за среща на студентите с тях преди началото на стаж.

*„Уникална е възможността, която катедрата предлага на студентите, чрез организирането на производствения стаж.“*

*„Организацията от страна на катедрата е много добра - срещата с работодателите има голямо значение. Всеки имаше възможността да се насочи към този вид дейност, която искаше да усъвършенства.“*

*„Безспорен е приносът на преподавателите от катедрата за привличане на големи и сериозни туристически фирми за провеждане на стажове.“*

*„Производственият стаж, организиран от катедрата е едно от най-успешните начинания, особено ако студентите погледнат сериозно на това и имат шанса да се присъединят към екипа на водеща фирма.“*

*„От страна на катедрата е намерен правилния модел за организация и провеждане на производствения стаж.“*

В далеч по-малко случаи (3.2% от всички отчети) се отправят критики, заради недостатъчна или неподходяща организация на стаж. Най-често в това отношение се визира ограниченият брой и/или недостатъчното разнообразие на туристическите организации, участвали в срещата с работодателите, както и спорното качество и благонадеждност на определени работодатели:

*„Предложенията за провеждане на стаж не бяха достатъчни - изборът не беше голям, а и нямаше представители на хотели и ресторанти. Не отричам, че повечето възможности бяха наистина стойностни, но според мен бяха недостатъчни.“*

*„Предварително се обявява присъствието на много работодатели, което в крайна сметка не се получава точно така, и това оставя голяма доза разочарование у студентите. Много от тях са принудени да си търсят сами места за провеждане на стаж.“*

*„Връзките на университета с някои от фирмите, представили се на борсата, изглеждаха непрофесионални и не вдъхваха доверие.“*

Някои мнения изрично подкрепят либералния подход на катедрата към избора на студентите къде и как да проведат стаж си, докато според други, този подход е рисков:

*„Високо оценявам значителната свобода относно времето, мястото и начина за провеждане на стаж, предоставена от страна на катедрата. Това позволява на всеки студент да организира производствения си стаж по начин, съгласуван със специфичните му интереси и планове за бъдеща професионална реализация.“*

*„Практиката да се дава възможност на студентите сами да потърсят възможност за стаж е добра и трябва да се запази и в бъдеще.“*



„Катедрата си върши много добре работата относно стажовете, като не ограничава студентите да практикуват само в определен кръг предприятия.“

„Добре е, че катедрата е гъвкава и позволява на студентите сами да си търсят платен стаж, но има риск да не попаднеш на правилното място, където да се научиш на професионализъм.“

„Стажът е организиран от катедрата много добре - останалото зависи изцяло от работодателите, а те не винаги са коректни и честни.“

В отделни случаи се отправят критики за недостатъчно предварителна работа със студентите по отношение на професионалната им ориентация и тенденциите на пазара на труда, или заради слабости в документацията и подготовката им за стаж в чужда държава:

„Катедрата не дава достатъчно информация на студентите - работни тенденции, информация за съответните фирми и чуждестранни организации, които търсят стажанти.“

„Документацията за чуждите работодатели е неясна и недооформена. Липсват инструкции за попълване.“

Студентските отчети съдържат голям брой ценни препоръки за подобряване на организацията на производствения стаж, които могат да се групират в няколко направления (Таблица 3):

Таблица 3. Препоръки към организацията на стажа от катедра „География на туризма“

	Брой препоръки	Дял от всички отчети (N=597)	Дял от отчетите, съдържащи препоръки (N=306)	Дял от всички получени препоръки (N=486)
Разширяване и разнообразяване на работодателите	53	9%	17%	11%
По-внимателен подбор на работодателите	27	5%	9%	6%
Насърчаване на стажовете в чужбина	18	3%	6%	4%
Популяризация на стажа, предварителна работа със студентите, оптимизация на срокове, отчети и пр.	16	3%	5%	3%
Повече контрол от страна на катедрата върху провеждането на стажа	14	2%	5%	3%
Катедрата да работи за осигуряване на справедливо заплащане на стажантския труд	13	2%	4%	3%
Други препоръки	11	2%	4%	2%
<b>Общо</b>	<b>152</b>	<b>25%</b>	<b>50%</b>	<b>31%</b>

От данните ясно личи, че студентите настояват най-много за разширяване и разнообразяване на работодателите, представени на трудовата борса, както и за по-внимателен подбор на работодателите от страна на катедрата. Някои от предложенията са особено показателни за техните нагласи и очаквания:

„Да се канят повече представители на хотели, браншови организации и музеи не само от София, но и от страната.“

„Бих се радвала, ако катедрата кани не само туристически агенции и големи хотели, но и хора от Министерство на образованието, на икономиката и туризма и пр., тъй като СУ

подготвя кадри, които не просто могат да организират едно пътуване или да управляват ресторант, а хора, които са способни да анализират проблемите, да изследват тенденциите и да подпомогнат развитието на туризма на много по-високо ниво.“

„Да се подбират по-внимателно фирмите и организациите, които се канят на срещата за набиране на стажанти - може ли на фирма без разписана програма за обучение на стажанти да се поверява практическата подготовка на кадрите в туризма?“

„Катедрата да се обвърже повече с фирмите, в които се провежда стаж. Фирмите, които предлагат стаж да отговарят на определени критерии.“

„Създаване на черен списък от фирми, в които не би трябвало да се допускат студентите да провеждат своя стаж.“

В тази връзка е необходимо да се обърне специално внимание и на предложенията за повече контрол от страна на катедрата върху провеждането на стаж. Според студентите, засиленият контрол следва да се изразява в унифициране на уменията, които трябва да бъдат придобити от стажантите, въвеждане на изрични длъжностни характеристики за позицията на стажанта, текущо наблюдение на стаж, включващо поне едно посещение на място от преподавател и засилване на обратната връзка със стажантите.

Други важни препоръки касаят по-активната работа на катедрата за популяризиране на стаж, предварителна работа със студентите и оптимизиране на документацията. Някои от най-полезните предложения в тази насока включват:

„Необходимо е да се акцентира върху връзките с обществеността (PR). Така едновременно се поддържа имиджа на учебното заведение и се осигуряват повече възможности за практика на студентите, която е задължителна при динамично развиващата се среда в туристическия бизнес.“

„Предвид констатирания от собствен опит "глад" за добре подготвени служители в сезонните хотели по Черноморието, смятам, че при по-голяма известност на инициативата на катедрата, интересът от страна на бизнеса ще е огромен.“

„Катедрата да запознава студентите с правата им на стажанти и начините, по които могат да ги отстояват.“

„Да се канят бивши студенти, които вече са минали през стаж в съответната организация / отдел, за да имат стажантите по-ясна представа какво ги очаква и дали наистина е за тях.“

В стажантските отчети има още препоръки, някои от които са осъществими, а други – не. Накрая си заслужава да се цитира едно студентско мнение, което удачно обобщава както желанията, така и реалностите, с които организацията на производствения стаж трябва да се съобразява:

"Катедрата направи всичко необходимо за организацията на стаж. Все пак, в страната и в бранша възможностите не са неограничени, а желанията на нас, студентите, са именно такива. Оценявам положените усилия на катедрата и съм благодарен, че тя поддържа връзки с хора от пазара на труда. Традицията трябва да продължи, това е голям плюс за нас, студентите."

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Преди повече от 20 години, за първи път в България, производственият стаж е въведен като задължителен елемент от висшето образование по туризъм в СУ „Св. Климент Охридски“. Натрупаният опит позволява (и изисква) внимателно осмисляне на изминатия път. Макар и непълна, съхранената документация за периода 1997-2015 г. дава възможност за задълбочен анализ и обективна оценка на постиженията, слабостите и нуждата от промени. Особено ценен

источник на информация и идеи за бъдещи подобрения е споделеното от стажантите в писмените им отчети.

Извършеният качествен и количествен анализ показва, че студентите оценяват високо производствения стаж и възможностите, които той им дава не само за професионално развитие, но и за личностно израстване. Според тях, присъствието на стажа като задължителен елемент в учебния план на бакалавърската програма „Туризм“ на СУ е изключително полезно и е сред главните конкурентни предимства на специалността. Почти единодушно се споделя мнението, че стажът предоставя нужния терен за среща на теорията с практиката и има огромен принос за формирането на разбиране, знания и умения, необходими за работа в туризма.

Успоредно с това, студентите правят критични коментари и препоръчват промени – както по отношение на самия производствен стаж, така и на цялостното обучение в специалността. Необходимите промени през погледа на студентите могат да се обобщят в няколко групи: 1) подобрение на предхождащото стажа обучение; 2) преосмисляне на позицията на стажа в учебния план – като съдържателен обхват и период на провеждане; 3) по-внимателен подбор и разнообразяване на кръга от работодатели; 4) по-ясно регламентиране на отношенията стажанти-работодатели и засилване на текущия контрол от страна на катедрата; 5) повече усилия за популяризиране на инициативата и активизиране на обмена на информация между бившите стажанти и студентите, на които стажът им предстои.

Проучването на стажантските отчети дава интересни и полезни резултати, защото студентите по туризм в СУ са показали в тях интелигентност, зрялост и задълбочена саморефлексия. В някои отношения обаче мненията и оценките са противоречиви, а предложенията – неизпълними, поради ред административни, финансови и други ограничения. Затова студентите не могат и не трябва да се възприемат като „последна инстанция“ при вземането на окончателни решения, въпреки ключовата им роля и безусловната необходимост да се следят техните нагласи и да се отчита гледната им точка. Все пак, усъвършенстването на организацията и провеждането на производствения стаж е по-широк процес, при който следва да се отчита разнообразен кръг от фактори, вкл. вижданията на останалите участници и заинтересовани страни – работодатели и преподаватели.

## БЛАГОДАРНОСТИ

Проучването е осъществено в рамките на тематичен проект „Анализ и оценка на организацията и провеждането на производствения стаж на студентите в бакалавърската степен по туризм“, финансиран от университетския фонд за научни изследвания на СУ „Св. Климент Охридски“ през 2016 г. Авторът на доклада изказва благодарност на целия изследователски екип от катедра „География на туризма“ за сериозната работа по първоначалното систематизиране и кодиране на качествената информация от стажантските отчети.

## References:

1. Abdullah, R., Zahari, H., Mat, N. A. N., Zain, R.A. & Derani, N. (2015). Hospitality Internships: An Employment Advantage or Perilous Experience. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 5(8) 34-38.
2. Amoah, V. & Baum, T. (1997). Tourism Education: Policy vs. Practice. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 9/1, 5-12.
3. Batra, A. (2016). Bridging the Gap between Tourism Education, Tourism Industry and Graduate Employability: Intricacies and Emerging Issues in Thailand. *ABAC Journal* Vol. 36 No. 2, 78-89.
4. Busby, G., Brunt, P. & Baber, S. (1997). Tourism sandwich placements: an appraisal. *Tourism Management*, 18(2) 105-110.

5. Chen, F.C., Ku, E.C.S., Shyr, Y.H., Chen, F.H., & Chou, S.S. (2009). Job demand, emotional awareness, and job satisfaction in internships: The moderating effect of social support. *Social Behavior and Personality*, 37(10), 1429–1440.
6. Chen, T.L., & Shen, C.C. (2012). Today's intern, tomorrow's practitioner?—The influence of internship programmes on students' career development in the Hospitality Industry. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 11(1), 29-40.
7. Christou, E. (1999). Hospitality Management Education in Greece: An Exploratory Study. *Tourism Management* 20, 683-691.
8. Collins, A.B. (2002). Gateway to the real world, industrial training: dilemmas and problems *Tourism Management* 23, 93–96
9. Dogramadjieva, E., Vodenska, M. & Marinov, V. (2016). The Philosophic Practitioner Idea: Curriculum Implementation and Customers Interpretation. *Book of Proceedings of the 3rd Belgrade International Tourism Conference Tourism Education in the 21st Century: Policies, Practices, Internationalization*. Belgrade, March 18-19, 103-120.
10. Evans, N. (2001). The Development and Positioning of Business Related University Tourism Education. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 1:1, 17-36, DOI: 10.1300/J172v01n01\_03
11. Jawayardena, C. (2001). Challenges in International Hospitality Management Education. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13/6, 310-315.
12. Koc, E., Yumusak, S., Ulukoy, M., Kilic, R. & Toptas, A. (2014). Are internship programs encouraging or discouraging? — A viewpoint of tourism and hospitality students in Turkey. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 15, 135-142.
13. Kuslivan, S., Kuslivan, Z. & Eren, D. (2003). Undergraduate Tourism Students' Satisfaction with Student Work Experience and its Impact on their Future Career Intentions: A Case Study (135-151). In: Kuslivan, S. (Ed.), *Managing Employee Attitudes and Behaviors in the Tourism and Hospitality Industry*. New York, Nova Science Publishers, Inc.
14. Ladkin, A. (2005). Careers and employment. In: D. Airey, & J. Tribe (Eds.), *An International Handbook of Tourism Education*, 437-450. UK: Elsevier.
15. Leslie, D. & Richardson, A. (2000). Tourism and cooperative education in UK undergraduate courses: are the benefits being realised? *Tourism Management*, Vol. 21, 489-498.
16. Marinov, V. & Dogramadjieva, E. (2013). Tourism Curriculum – a Tool for Responsible Tourism Education at Sofia University: The Students' Perspective. *Journal of Hospitality Industry Research and Education*. Vol. 1, No 1, 21-33.
17. Marinov, V., Assenova, M. & Nikolova, V. (2016). Participation in Contracted Research Projects as an Incentive for Tourism Students. *Book of Proceedings of the 3rd Belgrade International Tourism Conference Tourism Education in the 21st Century: Policies, Practices, Internationalization*. Belgrade, March 18-19, 305-318.
18. Milman, A. (2001). Hospitality and Tourism Curriculum Development. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 1:4, 65-76, DOI: 10.1300/J172v01n04\_05
19. Minkovski, R. & Yaneva, V. (2016). Industrial Placement for Tourism Students at Sofia University "St. Kliment Ohridski": Bridging the Gap between Education and Business. *Book of Proceedings of the 3rd Belgrade International Tourism Conference Tourism Education in the 21st Century: Policies, Practices, Internationalization*. Belgrade, March 18-19, 263-274.
20. Robinson, R., L. Ruhanen & N. Breakey (2016). Tourism & hospitality internships: Influences on student career aspirations. *Journal Current Issues in Tourism*, Vol. 19, Issue 6, 513-527.
21. Smith, Stephen L. J. (2010). *Practical Tourism Research*. CABI Tourism Texts, Cambridge University Press, Cambridge, UK.
22. Solnet, D., Robinson, R.N.S., & Cooper, C. (2007). An industry partnerships approach to tourism education. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 6(1), 66-70.

23. Walo, M. (2001). Assessing the Contribution of Internship in Developing Australian Tourism and Hospitality Students' Management Competencies, *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education* 2(1), 12-28.
24. Wang, J., H. Ayres & J. Huyton (2010). Is Tourism Education Meeting the Needs of the Tourism Industry? An Australian case study. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 22:1, 8-14, DOI: 10.1080/10963758.2010.10696964
25. Vodenska, M. & Minkovski, R. (2005). Organizatsia i provezhdane na proizvodstvenia stash na studentite ot spetsialnost "Turizum" pri SU "Sv. Kliment Ohridski". – Sbornik dokladi ot mezhduнародna nauchno-prakticheska konferentsia: Bulgaria i ES – predizvikelstva kum biznes obuchenieto. Nesebur, 19-20 septemvri, 80-85.
26. Marinov, V. (2008). Otnoshenieto na praktikata kum prakticheskata poleznost na universitetite – problemi i vuzmozhni reshenia. *Ikonomika i upravlenie*, IV, No 4, Yugozapaden universitet "Neofit Rilski", Blagoevgrad, 87-94.
27. Marinov, V., Asenova, M., Vodenska, M., Dogramadjieva, E., Minkovski, R., Yaneva, V., Nikolova, V., Kazakov, A. (2017). *Proizvodstveniyat stash v obuchenieto po turizum v SU "Sv. Kliment Ohridski"*. Universitetsko izdatelstvo "Sv. Kliment Ohridski", Sofia.
28. Popova, N., Mileva, S. & Vodenska, M. (2015). Obuchenie po turizum vuv VUZ – kompetentsii za uspeshen biznes. *Ifrastructura I komunikatsii* – nauchno spisanie na fakultet "Ikonomika na infrastrukturata" – UNSS. Spetsialno izdanie "Tendentsii i predizvikelstva pred globalniya turisum" – godina 5, kn. 10, 35-40.
29. Rakadzhiiska. Sv. (2015). Problemi na osiguryavaneto na sector "Turisum" v Republika Bulgaria s visokokvalifitsirani kadri. *Ifrastructura I komunikatsii* – nauchno spisanie na fakultet "Ikonomika na infrastrukturata" – UNSS. Spetsialno izdanie "Tendentsii i predizvikelstva pred globalniya turisum" – godina 5, kn. 10, 16-23.