

Проф. д-р Пано Лулански*

НАУЧНОТО РЪКОВОДСТВО НА ДОКТОРАНТИ ПО СТОПАНСКИ НАУКИ – В ТЪРСЕНЕ НА ПРОДУКТИВНИ РЕШЕНИЯ

Научното ръководство на докторанти (в частност и по стопански науки) в България е недостатъчно обгрижван процес. В него съществуват сериозни пропуски, които трябва да се преодоляват методично при обучението в третата степен на висшето образование. Във връзка с това са обобщени мястото и ролята на научния ръководител в докторантурата по стопански науки и са очертани възможностите за усъвършенстване на този процес. Представени са основни аксиоми, характерни черти и експертна оценка на образа на научния ръководител, критерии за неговия избор, предметни фокуси на дейността и съвременна ориентация на научното ръководство. Тези моменти в изследването са организирани в две части: (1) инвентаризиране на портрета на научния ръководител и (2) необходими и възможни промени на научното ръководство в условията на икономиката, базирана на знанието.¹

JEL: A13; A20; I20

Ключови думи: докторантура; докторантски ценности; научно ръководство; качества на научния ръководител; насоки за реформиране на докторантурата

Научното ръководство е стратегически елемент в организацията на докторантурата. От качеството му зависи до голяма степен бъдещият облик на интелектуалния елит на всяка нация, тъй като част от него преминава и през обучение в третата степен на висшето образование.²

* Institute2007@abv.bg

¹ Prof. Pano Loulanski. THE RESEARCH SUPERVISION OF PHD STUDENTS IN ECONOMICS AND BUSINESS MANAGEMENT - SEARCHING FOR PRODUCTIVE SOLUTIONS. *Summary:* The research supervision of PhD students (particularly in the fields of economics and business management) in Bulgaria is a process which is not taken care of sufficiently. There are serious loopholes in it that need to be overcome methodically in tertiary education. The purpose of the present article is to summarize the place and the role of the research supervisor in the doctoral level studies of economics and business management, and to outline the opportunities for the improvement of this process. The object of the article is the doctoral study, and its subject are the basic axioms, characteristics and expert assessment of the personality of the academic advisor, the criteria for his or her assignment, the objective focuses of the activity and the contemporary orientation of the academic supervision. These points are organized into two parts: (1) the inventory of the portrait of the research supervisor and (2) the necessary and feasible changes to the academic supervision in the conditions of a knowledge-based economy. *Keywords:* doctorate; doctoral values; research supervision; qualities of the academic supervisor; guidelines for a doctoral studies reform.

² Завършилите докторантура у нас започват определено (около половината) работа в изследователския и академичния сектор, а останалите – в другите области на обществения и стопанския живот (вж. Михайлов, 2018).

Целта на изследването е да се обобщат главното в мястото и ролята на научния ръководител³ в обучението на докторанта, както и да се представят възможностите за усъвършенстване на това ръководство.

Основание за изказаните съображения са: *първо*, многогодишният ми опит в обучението на докторанти и тяхното научно ръководство в УНСС и в други висши училища; *второ*, импулс е и участието ми (2018 г.) в Проект BG05M2OP001-2.009-0026-C01 „Развитие капацитета на студентите, докторантите, постдокторантите и младите учени от Стопанска академия „Димитър А. Ценов“ – гр. Свищов за провеждане на иновативни научно-практически изследвания в областта на икономиката, администрацията и управлението“ с разработването на учебно пособие (Лулански, 2018) и провеждането на курс лекции пред научни ръководители на докторанти; *трето*, наличието на дълготрайни пропуски в организацията и управлението на ръководството на докторанти (*инерционност и недостатъчно обгрижван процес*) и на възможности за постепенното отстраняване на съществуващите недостатъци; *четвърто*, *академично безгрижие*: пропуски в съдържанието на учебните модули, инцидентното присъствие у нас на научното ръководство в специализираната литература и в организирани научни форуми по него, в отпечатани студии и монографии, защитени дисертации.⁴ Опитите ми за организация на консултантски бизнес⁵ с докторанти и съвременното му рецензентско присъствие също породиха редица размисли, които намират място в представеното изследване.

Търсените основания имат и друг фундамент – базираната върху *знанието и иновациите* икономика на новия век би била *социална ефимерност*, ако липсва качественото образование, вкл. и в неговата висша степен – докторантурата, нарастване на значимостта на *интелектуалния фермент на съвременния напредък*. Тъкмо в това направление са и усилията на ЕС за внасяне на промени в развитието на докторантурата: 2005 г. – първи доклад на ЕК по докторантското образование „Европейски докторантски програми за обществото на знанието“; 2010 г. – втори доклад „Принципи на иновационното обучение на докторантите“. Замисълът за *модернизация на докторантското образование*

³ Една впечатляваща оценка – в Германия научният ръководител се нарича „баща на докторанта“ (Doktorvater).

⁴ Освен посочения проект на СА „Д. А. Ценов“ вж. също: Ръководство за обучение на докторанти. Проект № BG 0511PO 001-3.3.06/0026 „Развитие и усъвършенстване на междуфакултетска докторантска програма в областта на педагогическите изследвания и електронното обучение в СУ“, <hd.uni-sofia.bg/Rukovodstvo_pechat.pdf>; Проект № BG05M20PO 001-2.009 „Докторантско обучение в МУ-Пловдив за компетентност, творчество, оригиналност, реализация и академизъм в науката и технологиите – 2 (ДОКТОРАТ – 2)“. Учебна програма на модула „Научно ръководство на докторанти (19-21.X. 2018), <https://mu-plovdiv.bg. (uspeshen-vtori-modul-prapodavatels)> и др. През последните години се активизира отпечатването на докторантски разработки и организирането на годишни докторантски научни сесии, на които са дават награди на журито на докторантите, но не и на най-добре представили те се научни ръководители. Ако има изключения, те са рядкост.

⁵ www.Doctoranturabg.com

е естественото и необходимо продължение на Болонския процес (1999 г.) за хармонизация на висшето образование в Европа и в света.

Две допускания. Първото, независимо че експертизата на автора е преди всичко върху научното ръководство по докторантски програми в икономика, администрация и управление, със сигурност (и при отчитане на спецификата в другите професионални направления) главното в застъпените позиции е с обща валидност. *Второто*, опитът за *многоаспектен „поглед“* върху научното ръководство породи някои неизбежни малки повторения и разширена пространственост на изследването, което наложи то да се организира в *две части*. В *първата* научното ръководство се представя като основни аксиоми, организационни поведенчески типажии на научния ръководител и критерии за неговия избор от докторанта, а във *втората* – предметни фокуси, външен поглед и съвременен ориентиране на това ръководство към активното развитие на таланта на обучаваните. В заключение е направен опит за обобщаване на препоръки за усъвършенстване на научното ръководство на докторанти в стопанските науки.

Научно ръководство на докторанти: основни аксиоми, функционални страни и изисквания при избора на научен ръководител

Научното ръководство на докторанти е част от институцията на докторантурата (третата степен на висше образование) за активно подпомагане на цялостния процес на провежданото там обучение и извършвано индивидуално експериментално изследване – лекции, семинари и изпити, дисертационно-консултантска дейност, изследователска част, организационно-административни процеси и др., за придобиване на образователна и научна степен „доктор“. В този аспект докторантурата е изградена от отношения между докторанта, от една страна, и обучаващата (в т.ч. и научния ръководител) организация, от друга, от трета страна – между докторантите и научното жури, от четвърта – между докторантите и потребителите на техния продукт, и т.н. Тя е изпъстрена от академични, етични, психологични, бюрократични и други връзки.

Основни аксиоматични предусловия на научното ръководство

Многостранни са проявите на научното ръководство на докторанта, респ. и на свързаните с тях обобщения. Опитът за синтезирането им (общо и дискурсивно) позволява да се формират две взаимно свързани системи: *научно-обучителна* (ядро) и *организация на докторантурата* (форма, периферия). Колкото и да изглежда трудна задачата за цялостно осмисляне на основни възможни комплексни съждения за тези две страни, всяко начинание в това отношение заслужава внимание.⁶ Тук те са фокусирани определящо до научното

⁶ В литературата са налице генерирани комплекс от основни положения за характеризиране на докторантския труд и свързаните с него научни изследвания (общи, образователни, научно-пофазни и

ръководство на докторанти и по неизбежност – контекстуално до процеси, намиращи се на неговата допирателна с останалите аспекти на докторантурата, образованието, науката и практиката.

В мирогледен аспект могат да се постулират няколко най-общи конструктивни твърдения за *научно-обучителния докторантски процес*:

1. *Основна фигура* на всяко научно изследване е *авторът* с неговата *светогледна рамка*, респ. съответен изследователски типаж: пълен скептик, полускептик и пълна увереност.⁷

В друг аспект посочената субектност се развива – авторски „екип“ на *всяка дисертация* е хомогенният комплекс между докторант, научен ръководител, предшестваша автори (работили по изследвания предмет) и реалната практика, която се изследва и евентуално „поръчва/потребява“ създадения научен продукт.

2. Всяко научно изследване в общия смисъл е *уникална симбиоза между факти и тяхното обобщаване с цел създаване на теория или трансформиране на наличната в подходи, процедури и технологии за поведение* (задължителни елементи на конструктивния творчески процес), която (пряко или косвено) е насочена към *необходимите промени в практиката*.

3. Научното изследване е *функция на сполучливото комбиниране между информация, авторова креативност и надеждни изследователски инструменти, методи и правила*.

4. *Талантът* на истински отдадения творец е *ориентиран* към *творческо проникване и промяна на действителността* чрез използването на непознати за обикновения човек „*интелектуални активи*“ (опознати закони, тенденции, идеи, аргументи, хипотези, механизми и др.) за изучаване и преустройство на процесите на нейното рационално функциониране като необходима и достатъчна възможност.

5. *Изследователското майсторство и неговите продукти са брилянтно тържество на таланта и изключителен човешки капитал на всяка нация и на целия свят, като генерираното единично и текущо потвърдено, впоследствие и масово доказаното от него знание се превръща в норма за функциониране на общественото поведение в локален и глобален план*.

6. Неизбежно е всяка научна разработка и нейните продукти (директно или опосредствано) да са *мост от миналото към бъдещето през настоящето (благочестиво минало – противоречиво настояще – очаквано добро бъдеще) – сплав на градивната приемственост в живота на природата, обществото и космоса*.

др.). Вж. Тасев, 2002, с. 167-168; Попов, 2003; Кулов, 2012, с. 173-178; Лулански, 2007; 2013, с. 64-69, 126-128, 149-163, 190 и др.; 2017, с. 64-71, 81-92, 97, 111-114, 189-190, 206-208, 239-240, 293-379-380 и др.; 2018, с. 32-35, 72-73, 91-93, 104-105, 122-124, 204, 212 и др.; 2018а, с. 10-21, 39-40, 49 и др.

⁷ Това разделение е направено на основа на четири изследователски критерия: познаваемост на света; прогнозна възможност на процесите и явленията; вид взаимодействие със средата и степен на информационна достатъчност за нея; характер на предвидимостта (вж. Талеб, 2009, с. 101-102).

7. *Изследването*, бидейки осветено от любознателността и таланта, има своя организация – *личностно-генерираща и общественно-приложна*. Първата е изцяло в ръцете на изследователите, а втората – в тези на политиците („ръкоположени“ от хората чрез техния обществен избор), които в днешно време като че ли нехаят за науката и в редица случаи не „записват“ истината (потвърдена в научните изследвания) в актива на баланса на защитавания от тях интерес, т.е. предпочитат да оперират със собствена значима реалност (очевидно компромисна), гравитираща в повечето случаи около потребностите им. А последното – като несвързано с постигането на благополучие за всички, е безспорен критерий за политически цинизъм, нестабилност и провал.

Процесът на научното изследване в контекста на организацията на докторантурата позволява да се обобщят още редица допълнителни изходни положения:

а) *Обектът и структурата на дисертацията* са функция, от една страна, на мащаба, сложността и характера на изследвания предмет, от друга, на поставените пред докторанта изследователска цел и задачи и от трета, на неговите съвкупни (интелектуални, организационни, финансови и др.) възможности.

б) *Дисертационният труд* е проекция, от един аспект, на потребностите на живота, от друг – на реализираните способности на докторанта („можене“), от трети – на положените грижи за него от страна на научния му ръководител и членовете на обучаващото го звено (среда), от четвърти – на равнището на развитието на теорията и практиката на изследователското изкуство, от пети – на реализирания докторантски труд и от шести – на индивидуалната и обществената удовлетвореност от извършеното.

в) *Понятийната чистота* е изключителен реквизит на всяка дисертация. Това е гаранция за еднозначното разбиране и тълкуване на авторските идеи от строгите изпитващи, упоритите читатели и прецизните внедрители на научния продукт.

г) *Генерираното изследователско майсторство* в обучението на докторантите е пряк фермент за техния бъдещ социален престиж.

д) *Научният ръководител* е активен ментор и неуморен предводител на докторанта в неговия поход за активното овладяване на процесите на научното търсене на истината.

е) *Публикациите по дисертацията* са експонирани нейни части за проучване на реакцията на научната общност и стопанските агенти относно качеството на създадения научен продукт.

ж) *Логическата непротиворечивост на теоретичната и съгласуваността с фактите* от действителността на емпиричната част са информационни неизбежности на всеки дисертационен труд.

з) *Задължителните съдържателни елементи (акценти)* на дисертацията са: *въведение* – важност на проблема и ценност на наследените по него

решения; *методологическа основа* – как ще се реши избраната изследователска задача; *фундаментален фокус на анализа* – цел и хипотетичен апарат; *резултати* от проверката на авторовата теза и последствия от тях; *заключение* – финално обобщаване на създадения продукт и на неговата полезност.

и) Докторантът *научава най-много от хората, с които е несъгласен.*

й) Трудната и условно постижимата търсена достоверност на *хипотетичното твърдение* във всяка дисертация (в широкия смисъл на думата) е на *границата между истината и заблудата.*

к) *Стратегическите избори на докторанта* са: заглавие на изследването, цел и хипотетичен апарат, методологическа платформа, информационно осигуряване и научен ръководител.

л) *Рационалният избор* на всяко дисертационно съчинение е този, с който се решават *родови проблеми* (такива и с по-широко приложно поле), а чисто ситуационният оперативен подход е (в повечето случаи) само разследваща журналистика.

м) *Обучението* на докторанта е предимно *индивидуализирано.*

Основното *в организационните технологии на докторантурата* може да се представи в няколко насоки.

1. Някои от *първичните условия за организиране на успешна докторантура* са:

- *природно програмирана или впоследствие култивирана склонност (дарба, умение за креативно мислене), което е необходимо условие за творческо откривателско поведение* и достатъчна основа за нейното развитие: *сериозно непрекъснато обучение по изследователско майсторство* и успешно прилагане на *създавания научен продукт за благо на всички;*

- *активна мотивация* за научна работа при спазване на строга *самодисциплина;*

- *много всеотдаен труд и лична жертвоготовност;*

- *последователно акумулиране на интелектуално майсторство;*

- *избор и пълно използване на проактивен стойностен научен ръководител;*

- *енергично общуване със специалисти от бранша;*

- *наличие на достатъчен финансов ресурс* за провеждане на експерименти и др.

2. *Високото качество* на акумулираните от докторанта при обучението му в третата степен на висшето образование *изследователски и дисертационно-предметни знания и умения* е гаранция за *успешна защита и постигането на надеждна кариера в научното поприще* (на основа баланс в релацията „знания – можеене – правене“) в общност – образователна подготовка, която е предпоставка и за сполучлива изследователска, преподавателска, управленска, комуникационна и друга дейност.

3. *Научната новост* (в частност и съдържаща се в потвърдената част от хипотетичния апарат) на всяка дисертация е *предполагаемо за конкретния*

момент и обект (и малко вероятно за пазарно утвърждаване!) твърдение, като едва след наличието на достатъчно на брой аналогични експерименти и валидации от други автори тя се превръща във всеобщо утвърдена (доказана) и вече съществуваща инструментално под формата на обществено признати теория, закон, методика и др. като безспорна дълготрайна (повече или по-малко) истина.

4. Пет са компонентните „работни съзвездия“ в технологията на възпроизводство на всеки дисертационен труд.

- *жив труд*, който намира обществена оценка и реализация чрез *синтетичната релация* „докторант – обучаваща организация – научен ръководител – научно жури – практика“;

- *концептуална рамка* на изследването, която се изгражда от *три последователно свързани комплексни системоформиращи структурни връзки*: (а) проблем – обект – предмет – признак – тема – заглавие; (б) цел – хипотетичен апарат (теза и работни хипотези) – задачи (рутинни и креативни) – структура на изложението; (в) методи – индикаторна рамка и информационно осигуряване – ограничения на анализа;

- *обобщаващи изследователски дейности акценти*: проучване на предмета в неговата многостранност – анализиране на хипотетичната необходимост (достатъчност на търсеното съответствие между предположения и действителност) – проектиране и избор на решения за нужните промени – прилагане на тези решения;

- *фактическото написване и обработката на текста на извършеното изследване* преминават през 5 стъпки: избор на структура на изложението – текстово излагане на резултатите от изследването – окончателно итеративно оформяне на ръкописа (заключение, увод, структура, позовавания, библиография и др.) – научно и стилово редактиране на написаното – публикуване на части от дисертацията;

- *финализиращите дейности по дисертационния труд са*: разработване и техническо оформяне на автореферата, подготвяне на научна презентация на изследването (експозе), организиране на вътрешна защита в обучаващата организация, осъществяване на официалната финална защита на докторската теза.

5. Дисертационният труд и работата по него, имайки своя анатомия и физиология, налагат *изграждащите го елементи (структурни и процесуални) да отговарят на определена съотносителност* (изисквания, съотношения, пропорции, позовавания и др.), което е залог за научна коректност на изследването и на изложението.

6. Докторантското поведение при защитата трябва да се отличава с *безупречна увереност, презентирана достатъчна дълбочина на мислене по предмета на дисертационния труд, убедителност в доказателствата, професионална красота в изказа и демонстриран явен стремеж към откривателство*.

7. *Продуктът на научното ръководство* може да се разглежда в *оперативен и дългосрочен план*. *Първата* страна се отнася до текущата работа на научния ръководител с докторанта (изпълнение на разписаните му задължения за акумулиране в обучавания на основите на изследователското майсторство), а *втората* – до резултатите от този процес: натрупаните изследователски компетенции и произтичащите от тяхната реализация продукти – дисертация, публикации по нея, автореферат, опитни образци и др.; успешна защита; включване на докторанта в пазара на труда и създадените от него блага в общественото възпроизводство и др.

Изключително важно средство за създаването на тези продукти е *консултирането* – наративно и ситуационно,⁸ *от научния ръководител (и други специалисти) на докторанта* по въпросите на дисертацията, обучението след успешната защита, напътствия за следдокторантска трудова реализация и др.

Посочените *организационни аспекти в контекста на научно-обучителната система* пораждаат още няколко допълнителни изходни твърдения.

а) *Потребностите* (в и извън докторанта) предизвикват в крайна сметка търсенето на отговор на редица стратегически за докторантурата въпроси: *какво, как и за кого* се организира обучението и се разработва дисертационен проект.

б) *Достиженията в дисертационния труд* са функция от качеството на: *първо*, обучението на докторанта и полезното му обгрижване от научния ръководител; *второ*, извършеното научно изследване; *трето*, начина на отстояване от докторанта на неговите научни идеи по време на организираните форуми (катедрени и извънкатедрени); *четвърто*, провокирания потребителски интерес към генерираните приноси (необходимост, обхват, ефикасност, ефективност и др.).

в) *Очакваната изгода* от дисертацията за докторанта е разлика между глобалната сума на разчетените ефекти (персонални и за обществото) от обучението в третата степен на висшето образование (в т. ч. и като функция на новия социален престиж на автора) и стойността на направените усилия и пропуснатите ползи при осъществената докторантура.

г) *Инфлацията в докторантския процес* намира проява *най-вече в, първо*, недостатъчната подготовка на обучаващите се по техники на изследването, изложението и защитата на научен труд и *второ*, ниско качество на създадения докторски труд.

д) Липсва абсолютен шаблон за *работата по дисертацията* – в противен случай тя се деперсонифицира и се превръща в механика, която е резистентна към всякакво творческо вдъхновение и прозрение.

⁸ Наративно е консултирането, свързано с получаване от/чрез научния ръководител на допълнителни знания и умения, които са извън рамките на прослушваните от докторанта университетски курсове. Ситуационно е текущото консултиране на докторанта от неговия научен ръководител (или друг експерт) по оперативни въпроси на изследването, изложението и защитата на дисертационния труд (вж. по тези моменти решения в Лулански, 2018).

е) *Дисертацията* не е дневник на направените проучвания, а *защитени с факти предположителни твърдения*. И *преди всичко океан от препятствия, чието преодоляване е свързано с обясним страх от провал и съотносителната с това възможност за развитие*.

ж) Докторантските *интелектуално формиращи аудитории са две: библиотеката и животът*.

з) *Приоритетите в докторантския труд*⁹ са, първо, усвояване на главното в изследователското майсторство и *второ*, тяхното експериментално прилагане в изследването на даден предметен проблем.

и) *Докторантският труд е конкуренция* между налични и нови изследователски способности на обучаващия се в кооперация с наставленията на научния ръководител.

Посочените аксиални твърдения са опорни точки в създаването и прилагането на изследователските компетенции на докторанта, поради което те са и *център на внимание от неговия научен ръководител*.

Функционални елементи на образа на научния ръководител на докторанта

Многостранни са реквизитите на *поведенческите превъплъщения* (Лулански, 2018, с. 69-73), които са присъщи на научния ръководител на докторанта: *обучител, фасилитатор, треньор, ментор, медиатор, но най-вече – продуктивен и полезен навременен консултант*.

Обучителната страна на дейностите на научния ръководител е свързана с натрупване у докторанта на нови знания и умения, които са извън официално организираното обучение по докторантските учебни дисциплини. Това намира проявление в *наративното консултиране*. От тази гледна точка научният ръководител трябва да притежава достатъчни по обем и качество подготовка и публикации по *темата на дисертационния проект и (преди всичко) по методология и методика на научното изследване*.

В качеството му на *обучител научният ръководител* се нуждае и от добра *педагогическа подготовка*. Самият факт, че главното в обучението в докторантура е усвояването на нови знания и изследователски умения, е основание за това. А кой процес в обществото няма и характер на обучение извън образованието? В този смисъл, макар и имплицитно кодиран, *педагогическият момент трябва да е реквизит на поведението на научния ръководител*.

В качеството си на *треньор* научният ръководител:¹⁰

⁹ Докторантски и докторски труд са различни понятия. Те не са синоними.

¹⁰ Д. Койл посочва няколко начина за генериране на резултат чрез учителство и треньорство: а) доверие, което е облечено в очаквания за надеждно обгрижване; б) комуникация с ясни и малки порции информация, което продуцира тесни връзки между обучаващ и обучаван; в) споделена с обучаващия индикаторна система, с която се следи неговият напредък в акумулиране на полезни знания и умения; г) създаване на подходяща среда за активно въздействие; д) ненакърняване на

- *активно насърчава и подкрепя реализирането на докторантските способности и нагласи за самостоятелно репродуктивно достигане до полезни решения на възникналия изследователски проблем;*

- *„извежда“ на дейна позиция патентно „спящите“ потенциали на докторанта за преодоляване на възникналите препятствия в дисертационния процес;*

- *подпомага превъзможването от докторанта на породени страх, песимизъм, често парализа по отношение на възможностите му за самостоятелно решаване на възникнало затруднение чрез ясно разбиране на ситуацията и постигане на пределна прозрачност за това *какво се търси и как се постига нужното решение.**

За научния ръководител от огромно значение е функцията му на *фасилитатор* (помощник, наставник), който улеснява, съдейства, подпомага осъществяването на програмата за натрупване на знания и умения по изследователско майсторство, т.е. вдъхва в докторанта *озона на креативността*.

Фасилитирането в научното ръководство на докторантите се отличава със следното:¹¹

а) то е *перманентен процес* за срока на докторантурата и се реализира в многообразно предметно-дейностно битие: организация на докторантския труд, обучение, информационно осигуряване, откриване и изправяне на пропуски в комплексния дисертационен процес и т.н.;

б) *израз е на решаване на различни проблеми* чрез коопериране между усилията на докторанта и на научния ръководител;

в) съдържа важен *стимулиращ белег* – насърчаване на научната дискусия (креативно поведение) и вземане на съвместни решения чрез консенсус или поемане от докторанта на индивидуална отговорност за защитаваната позиция (дори да е различна от тази на научния ръководител);

г) създаване на *доверие, достъпност и откритост* между научния ръководител и докторанта;

д) споделен *фокус към прагматичността* и към *теорията* на съвместно дискутираните въпроси;

е) наличие на *граница в емоционалната обвързаност* между научен ръководител и докторант;

ж) полезни *фасилитиращи филтри* в поведението на научния ръководител са:

- *неналагане винаги на неговото мнение* – докторантът трябва да има научна свобода за вземане на самостоятелно решение, което от друга позиция означава *неизбежно и внимателно обсъждане* с докторанта на спорните моменти, за да не придобият даваните препоръки статут на научен диктат (задължителност);

самостоятелността на обучавания; е) многократно трениране на най-важните фрагменти от работата на обучавания (вж. Койл, 2013, с. 99-105).

¹¹ Използвани са (допълнени и адаптирани) решения на Емил Минев, вж. www.inspirelearning.net

- в съвместната комуникация *перманентното задаване на въпроси* трябва да е насочено към осмисляне не само на симптомите, но и на корените (същността и природата) на интерпретирания проблем;

- синтезиране на изкристализираните идеи в *консенсусно мнение*;

- изработване на *необходимата аргументация*, в т. ч. и разгръщане на конкретика в тесен и широк смисъл.

В *другите активни полета* на научното ръководство могат да се фиксират редица *полезни решения*.

Първо, научният ръководител като *терапевт* оказва на докторанта конкретна психологическа помощ за разрешаване на възникнал проблем и за възстановяване на емоционалното равновесие в неговото поведение.

Второ, научният ръководител като *ментор* намира реализация в проявяването от докторанта желание да се учи от него (да му подражава) поради повечето знания, умения и опит, които той притежава.

Трето, като *медиатор* научният ръководител посредничи във връзката между докторанта и дисертационния процес, докторанта и обучаващата институция, докторанта и други институции и т.н. с цел да се разрешат възникнали противоречия.

Няма съмнение, че всички тези *страни от лицето на съвременния научен ръководител* са подвластни на функцията му на *основен консултант* на неговия докторант, защото:

а) *консултантството* (реализиращо се чрез редица полезни действия: съветване, наставляване, „водене“, закриляне, поучаване, възпитаване, носене на отговорност и др.) е *определяща страна* на всяко научно ръководство, негова едновременно „костна и кръвоносна система“, методически компас на дисертацията и всичко това целеположено за постигане на *познавателно благополучие*;

б) научното консултиране предполага *баланс и партньорство* между наставления от научния ръководител и идейна насоченост на докторантското прозрение, диалог, който трябва да бъде внимателно осмислен и активно търсен, като отговорността за проявената свръхфриволност е за сметка определящо на докторанта;¹²

в) в общия случай научният ръководител е *съотговорен* с докторанта (като негов едновременно учител и съмишленик) за успешното финализиране на дисертационния проект, докато в чисто конкретния идеен аспект консултираният трябва да има водеща функция (лично отговаря за защитаваните позиции);

г) *полифункционалността* на научното ръководство на докторанта се проявява в редица *андиподи*: съгласие – несъгласие; съмнение – непоколебима вяра; креативна леност – страст към откривателство; диалог – монолог; свобода – диктат и др.;

¹² Относно управлението на партньорството в консултантския процес вж. Дилков, 2008.

д) *познавателното кредо* (вярване, изповед, принципи, убеждения) на диалога (интерактивността) между научния ръководител и докторанта се подчинява на следното съдържание и степенна обвързка:

„Това, което слушам, го забравям напълно.

Това, което слушам и наблюдавам, го помня донякъде.

Това, което слушам, наблюдавам и относно което задавам въпроси или го обсъждам с някой друг, аз започвам да го разбирам.

Това, което слушам, наблюдавам, дискутирам и правя, ми позволява да придобивам знания и умения.

Това, което уча другите, ме прави майстор.”

Тези мисли на Иван Иванов¹³ напълно се отнасят и за обучителното консултиране на докторанти.

Изказаните съображения по функционалните елементи на образа на научния ръководител поражда въпроса за характера и съдържанието на *неговата власт спрямо докторанта*¹⁴ и *промяната на поведението му*. От широко популяризираните разновидности власт (основана на възнаграждение, принуда, изисквания на закон и др.; референтна, експертна и информационна) особено релефно се открояват последните три нейни разновидности. *Референтната власт* е свързана с *подражаването от докторанта* на неговия научен ръководител и със стремежа му да развива (определяване) качества, които наблюдава в него (харизматичен аспект). *Експертната власт* се отнася до наличието на *специализирани знания и опит* на научния ръководител, които се насочват за решаване на проблеми на докторантския труд, признание на неговата експертност, даване от него на съвети защо, кое и как да се направи. *Информационната власт* се отнася до *убедителността на съдържанието на съобщението*, излъчвано от научния ръководител към докторанта.

Многофункционалният поведенчески образ на научния ръководител прави сложен конкретния му избор от докторанта.

За двата паралелни докторантски избора на научен ръководител

Връзката между докторанта и неговия научен ръководител е „интелектуално-семејствена”, което предполага наличието на комплициран избор. От една страна (в предварителен план), са общите изисквания на докторанта по отношение на извършвания подбор, а от друга – изискванията му по очакваната полезност от съвместната им дейност.

Един опит за постулиране и обосноваване на *предварителните (общите) изисквания* изглежда така:¹⁵

¹³ [www.ivahivanov.com/unploands/souserces/55interaktivni_metodi-za...PDF file/](http://www.ivahivanov.com/unploands/souserces/55interaktivni_metodi-za...PDF%20file/)

¹⁴ <https://www.novavizia.com/kak-se-uprazhnyava-ekspertnata-vlast?/>; <https://www.novavizia.com/vlast-na-rukovoditelya-predstavi-i-osnovi/>

¹⁵ Използвани са с допълнение постановки от: Еко, 1999, с. 64-66; Станимирова, 2008, с. 15-21; Дилков, 2008, с. 95, 197-201.

Първо, научният ръководител трябва отлично да владее предмета на изследването. Това ще му позволи лесно да консултира докторанта, но понякога ще продуцира *недостатъчно доверие* към него, тъй като мисленето на обучавания ще е на голямо разстояние от изградения у научния му наставник стандарт. Ако последният не владее достатъчно задълбочено конкретния предмет на дисертационния проект, у него ще се прояви *безспорен стремеж към догонване* на необходимото равнище на компетентност и това ще породи *по-високо доверие към докторанта*. Не бива да се забравя и друг момент – научният ръководител е преди всичко *методологичен наставник*, а след това и консултант по реалната предметна страна на изследването.

Второ, да умее да използва разностранни средства (според Умберто Еко) в *научното си ръководство*, например:

- *Включване на докторанта в изследователски проекти по същата или сродна на дисертационния предмет тематика*, което ще обуслови групово обсъждане и публикуване на части от бъдещата дисертация. *Патологията на подобно решение* се проявява понякога в: изменение на предмета на изследването в контекста на проекта (което не е невъзможно и дори е полезно, но за докторанта може да се окаже сложно); използване на докторанта в проекта като „момче за всичко“ (информационно осигуряване, извършване на преводи от чужд език, администриране на проекта и др.), което не бива да се допуска; стопиране или присвояване на идеи на докторанта от членове на колектива и др.

- Научният ръководител да се осланя определящо на самостоятелната работа на докторанта, като откликва акуратно на всяка негова молба за консултация и по този начин поема риск (не бяга от отговорност) за качеството на създавания научен продукт. Практиката показва, че *стойностен научен продукт и отговорното отношение на научния ръководител* към неговите задължения *предполагат четене и даване на бележки: по увода и първата глава на дисертацията най-малко 3 пъти; по втората, третата и последващите глави – по 2 пъти; по текста на автореферата – 4 пъти и по презентационното експозе – 2 пъти.*

Трето, да мотивира докторанта към желание за работа, към постигане на удовлетворение, страст към изследователското дирене, събуждане на интелектуалния му метаболизъм („...изобретателност на докторанта в посока към форма, яснота и самостоятелност“, вж. Еко, 1999, с. 252), на стремеж към достижения, увереност в себе си.

Четвърто, да владее изкуството за консултиране като насъщна неизбежност: методология на консултантството, делово общуване, разпознаване на проблеми, оценка и преодоляване на затруднения, умения за изслушване и зачитане на мнението на докторанта, самооценяване по линията „констатиран пропуск – консултация – направени промени в дисертационния проект“ и др.

Пето, в етично-консултативен план¹⁶ докторантите изискват от научния си ръководител спазването на следните *условия*:

- безпристрастност в отношенията и независимост от емоционални фактори (психическа и интелектуална уравновесеност);
- честно, компетентно и обективно консултиране (обективност, разсъдливост);
- тайна на интерпретираната информация и нейното неизползване за собствена изгода или за такава на трети лица;
- висока компетентност на предлаганата консултация и гъвкавост на действията (обоснованост и упорство, аналитични способности, съчетаване на тактическо и стратегическо мислене);
- самостоятелност (без външни внушения) на оценките на научния ръководител за работата на докторанта;
- зачитане на правото на интелектуална собственост и др.

Д. Койл представя 5 съвета за избор на учител и треньор (Койл, 2013, с. 46-49): (а) „...избягвайте онзи, който ви напомня за учтив сервитьор ... (той съсредоточава усилията си да се чувствате удобно и щастливо, нещата да вървят гладко и с минимално напрежение ..., често казва неща от рода на „Не се притеснявай, няма проблем, можем да се погрижим за това по-късно“); (б) „...потърсете някой, който леко ви плаши ... (чувство за уважение, възхищение и нерядко – тръпки от страх) ... човек, който ви наблюдава отблизо..., човек, който е ориентиран към действие ..., човек, който е честен, понякога дразнещо честен“; (в) „... потърсете някой, който дава кратки и ясни указания ... (кратки, безпогрешни ясни насоки)“; (г) „... потърсете някой, който обича да преподава основите“; (д) „... при равни други условия изберете най-възрастния“.

В посочените твърдения е концентриран много *висок познавателен потенциал*, който (а това е важно!) е проекция на екстракт-симбиозата от нужното докторантско поведение при избора на научен ръководител. Този момент обикновено се омаловажава от докторантите, което е неприемливо. Независимо че става въпрос за външна форма, за характер и темперамент. Важно е да се избере сериозен научен наставник, който знае и поема отговорност, изисква дисциплина във взаимните отношения с докторанта, доказано е честен и заслужаващ доверие, с ясна визия за необходимото действие, с натрупан достатъчно опит, с висока репутация в бранша и т.н.¹⁷

В дейностен аспект (и като продължение на критериите за формално предпочитание) *изискванията на докторанта към научния му ръководител* имат много прояви (Лулански, 2017, с. 43-50¹⁸): висока професионална подго-

¹⁶ Адаптирани и допълнени постановки от <http://www.bamscopg>

¹⁷ В този смисъл е недостатъчно осмислена постановката за включването на главни асистенти в ръководството на докторанти, още повече – в преподаването на дисциплини пред докторанти.

¹⁸ Основа на тези моменти са портфейлът от задължения на научния ръководител, които са предмет на вътрешнонормативната база на всяко обучаващо звено. Като такава база са използвани,

товка и очаквания за оказване на перманентна помощ; съдействие за създаване на необходимите условия за продуктивна докторантска дейност; обучение и перманентно консултиране по въпроси на организацията и практическото осъществяване на докторантския процес; подкрепа на докторанта в професионалната му реализация и др.

По отношение на *подготовката на научния ръководител* главното в докторантските изисквания се отнася до:

- познаване в съвършенство на методологията на изследователското майсторство;
- владееене на основното в предмета на дисертационния труд и активна мотивация за разширяване на този процес с фокус както върху теорията, така и върху емпириката на изследвания от докторанта обект;
- осигуряване на творческа свобода на докторанта и етичност в отношенията към него;
- извоюван имидж за ефективно партньорство при работа с докторанти: отзиви за коректност, сигурност, емпатия, доброжелателност, достъпност, откритост, „отвореност“ за неизбежно дискутиране, подкрепа на способностите на обучавания, всеотдайност и отговорност към задълженията му и др.;
- показване на уважително отношение към колегите му и пълно доверие от тяхна страна, образец за подражание при работа с докторанти;
- поемане на отговорност за научната съдба на докторанта;
- съдействие на докторанта за разрешаване на възникналите трудности – информационни, изследователски, финансови, битови и т.н.;
- формиране на нагласи у докторанта за креативно мислене и действие;
- солидна педагогическа подготовка и др.

По отношение на *подпомагане създаването на необходимите условия за продуктивна докторантска дейност*:

- съдействие за осигуряването на надеждна материална база за докторанта: оборудвано с необходимите технически средства работно място и лаборатории, възможно качествено библиотечно обслужване и др.;
- комуникационно осигуряване на докторанта (способстване за безпрепятствено академично общуване с членовете на обучаващото звено): свързване с редакционни колективи за публикуване на части от докторантското творчество, извършване на предварителни контакти с институции и включване на докторанта в проекти по предмета на изследването, осигуряване на участие (като слушател и като ръководител) в семинарни занятия с магистри и бакалаври и др.

По отношение на *обучението на докторанта се изисква*:

- контролиране на неговото участие в организираното от съответната организация обучение;

допълнени с авторови твърдения: Кръстева (CIO.bg/3365_za_tretata_stepen_na_vissheto_obrasovanie_doktoranturata); решения на ТУ „Ангел Кънчев” – гр. Русе (Phd-centar.bvu-bg.eu/documents) NarachnikPHD.pdf); Цветкова, 2013, с. 32-33.

- извършване на наративно консултиране: четене на допълнителни лекции, покриващи конкретна предметна сфера в научното направление, и научно обосноваване на решенията при осъществявания консултационен процес; прослушване на лекционни курсове в бакалавърската и магистърската степен по аспекта на докторантското изследване и т.н.

- обучение по преносими умения за извършване на извънследователска дейност и др.

По отношение на *перманентното му консултиране* по въпроси за организацията и практическото осъществяване на докторантския процес:

- подпомагане на докторанта в институционалното организиране на неговата докторантура: оформяне на документите, изработване на индивидуален план, периодични атестации на докторанта, извършване на промени в темата на дисертационния труд, прекъсване и удължаване на срока на обучение, формиране на научно жури и др.;

- осъществяване на непрекъснат процес на ситуационно консултиране, предизвиквано от една от двете страни;

- съдействие за организиране на консултации на докторанта с експерти по предметната област на неговото изследване;

- подпомагане на написването и публикуването/участието в научни конференции на творчески разработки на докторанта и др.

По отношение на *оказване на помощ за професионалната реализация на докторанта*:

- подпомагане на защитилия докторант да намери реализация в научната, експертната и други сфери на обществото;

- напътстване на защитилия докторант в неговото професионално поприще;

- продължаване на общата партньорска дейност между бивш докторант и неговия научен ръководител и др.

Немалко са ангажиментите на научния ръководител и по отношение на *подбора на докторанти*:

- в процеса на обучението в магистратура да информира студентите за възможностите за бъдеща подготовка и реализация на научното поприще: законова база на докторантурата, необходими компетенции за включване в докторантство, докторантски цикъл, ефекти и пропуснати ползи от обучението в докторантура, перспективи за работа и др.;

- в хода на кандидатстване за докторантура: оказване на помощ за подготовката по входящите изпити, насърчаване на кандидатите за самостоятелно изучаване на основите на научноизследователския процес, провеждане на предварителни разговори за евентуална тема на дисертационно изследване и др.;

- участие в конкурса за докторанти и селектиране на млади и способни кадри за бъдещи изследователи и др.

Всички тези моменти характеризират *част от многомерността и хетерогенността на дейностите по научното ръководство на докторанта*, които

трасират неговото израстване в научна и друга кариера. С не по-малка значимост са и въпросите за *предметните фокуси, външната оценка и акцента от страна на научното ръководство върху развитието на таланта на докторанта (съвременна контекстуалност)*.

Научното ръководство на докторанти: предметни фокуси, външен поглед и съвременна контекстуалност

С избора на географията на научното ръководство, споделения експертен опит-преживяване за него и съвременната му контекстуалност (развитието на таланта като повеля на съвременното) се „затваря“ основният кръг от характеристиките на главното в отношението „докторант – научен ръководител“.

Предметни фокуси на научното ръководство на докторанта като консултантска услуга

Спектърът на *обучителното консултиране съдържа различни предметни аспекти* (Лулански, 2018, с. 76-77, 100-105). Тяхното обобщаване показва, че акцентите на консултирането на докторанта от научния му ръководител могат да се систематизират в *редица групи*: организационно администриране на докторантурата, консултиране на създаването на дисертационния продукт и на дейностите по официалната защита на дисертацията, оперативен контрол върху докторантския процес и т.н.

Намесата на научния ръководител по отношение на *администрирането на докторантурата* може да е в следните аспекти: официално кандидатстване за докторантура, полагане на входящи изпити, определяне на научен ръководител, а впоследствие и на тема и заглавие на дисертацията; спазване на нормативния режим на докторантурата; финансиране на докторанта, в т. ч. от донори и по проекти; атестиране на докторанта; документооборот по организиране на докторантурата; смяна на заглавието на дисертационния труд; прекъсвания на докторантурата; обучаване на докторанти – групово и индивидуализирано организирано (обучително консултиране); подпомагане на заемането на работна позиция от докторанта след защита и др.

Консултирането при разработването на дисертация се позиционира в редица обобщаващи полета: информационно осигуряване; решаване на общи (методологически) и конкретни практически въпроси на дисертационното творчество – структура на проектираното съчинение, увод, изложение, заключение, библиография, приложения, скрининг; последователно рецензиране от научния ръководител на части от дисертацията и на целия труд и др.

Консултирането на дейностите по защитата на дисертацията включва съдействие за: написване на автореферат, разработване на презентационно експозе, формулиране на приносните моменти, отговор на поставените от рецензенти и членове на научното жури въпроси и др.

От *одитна гледна точка* полето на действие на научния ръководител се отнася до контрол върху: участието на докторанта в групово организираното обучение; организирането на консултации на докторанта с външни (извън

научния ръководител) консултанти; отстраняването на пропуските в ръкописа и подготвените за печат части от него и т.н.

Очевидно обхватът на консултационния процес е твърде широк, което е показателно за *интензитета и сложността на функцията, изпълнявана от научния ръководител*. А като се вземе предвид, че научното ръководство понякога определено се подценява, може да се твърди, че е възможно да се породят много дефекти в докторантския процес.

Обучителното консултиране трябва да се осъществява чрез разработването на *програма*. Тя може да се разглежда в *обобщен* и в *диференциран вид*.

Опитът за извеждане на *най-общите моменти на това консултиране позволява* те да се групират в четири направления: цел, обучителни типове, обучителни форми и основни фокуси.

Целта на обучителното консултиране е да се подпомогне повишаването на изследователските и презентационните компетенции на докторантите и в крайна сметка на имиджа на висшето училище-обучител.

Два са *типозите обучение на докторантите от техните научни ръководители*: повествователно и ситуационно.

Повествователно (наративно, класическо превантивно)¹⁹ обучение се реализира в редица основни организационни форми:

а) *стратегически семинари* по отделни теми и конкретни възникнали задачи;

б) *тренинги, които съдържат 40% теория и 60% практическа дейност*;

в) *фасилитация* – съвместни (научен ръководител и докторант/и) дискусии по неизбежни за докторантурата креативни дейности (например *хипотетичен апарат* – формулиране, позициониране в текста, проверка, оценяване, извличане от него на приноси и др., или *заглавие* – тема, предикат, семантичен и синтактичен анализ, съответствие с текста на дисертацията и т.н.);

г) *майсторски клас* – комплекс от специализирани презентации-дискусии (от изявен специалист) на елементи от дисертационния процес с присъщите им теоретични черти, инструменталност и обобщен опит;

д) *периодично повтарящи се занятия* по систематизирани въпроси на изследването, изложението и защитата на докторантския труд;

е) *демоверсия* – доминиращо практическо отработване на елементи на дисертационното творчество (обучение чрез преживяване – изводи на основа личен опит и/или популяризиране на практиката на авторитети, например организиране на дискусия с участието на експерти на тема „Как пиша?“).

В *предметно-съдържателен примерен аспект* тази разновидност обучително консултиране предполага, *първо, педагогическо майсторство* на научния ръководител за превръщането на докторанта в учен (Илиев, 2017) и

¹⁹ Организира се за всички докторанти от катедрата или факултета/секцията, като отделните им ръководители са водещи по възникнали за дискутиране и решаване проблем.

второ, разглеждането на *сериозни дефицити в подготовката на докторантите*: светогледна рамка и научност; критично четене, академично писане и аргументация (организиране на групи за четене и писане); контролни въпроси върху дисертационното съдържание; пътна карта на дисертационното изследване и изложение; „извличане” и оценяване на резултатите от дисертационното изследване (разпознаване на научни приноси); умения за комуникации; управление на конфликти; мултимедийно проектиране на тези; преносими знания и умения за лично и кариерно развитие извън изследователския и научно-учебен сектор и др.

Ситуационното консултиране се отнася до оказване на пряка помощ от научния ръководител в коригирането на евентуални отклонения от възприетите стандарти за разработване и защита на дисертационен труд, консултиране на докторанта по конкретни въпроси в хода на текущия изследователски процес и отстраняване на допуснатите грешки и др.

Основни форми на ситуационното консултиране са:

а) *инфилтриране* на често допусканите от докторантите грешки в дисертационния процес, които са естественият предмет на ситуационното консултиране;

б) *предлагане на теоретични и практически пътища* за разрешаване на допусканите грешки и в по-общ план – за тяхната превенция (Лулански, 2018, с. 91-93, 158-259).

Програмата за ситуационно обучително консултиране на докторанти се изгражда от няколко предметни компонента:²⁰

1. *Концептуална рамка на дисертацията: изходен вариант*

1.1. Оценка на аргументите за актуалност, значимост и разработеност на темата в научната литература.

1.2. Формулиране на заглавие: обект, предмет, признак.

1.3. Тълкуване на целта на изследването.

1.4. Изработване на хипотетичен апарат като спояващ елемент на дисертационното изследване.

1.5. Определяне на конвенционалните (обикновените, общоприетите, процедурните) и креативните задачи на изследването.

1.6. Обмисляне на информационното осигуряване на изследването и на изложението, в т. ч. и изготвянето на индикаторна рамка.

1.7. Дефиниране на ограничителните условия на изследването.

1.8. Формиране на структурата на изложението.

1.9. Рецензиране на концептуалната рамка от научния ръководител.

Защита от докторанта на постановъчните моменти в рамката пред научния ръководител.

2. *Проучвателен етап*

2.1. Изучаване и представяне на историята, теорията и практиката на изследвания проблем (в т. ч. изследователска задача): събиране на информа-

²⁰ Приемаме, че изложението на дисертацията се организира в три глави.

ция, работа с книги и документи, понятиен апарат, връзка между обект и предмет, оценка на налични решения на аналогични проблеми, постулиране на хипотетичен апарат и др.

2.2. Написване (вкл. и обобщаване на изводи в края на текста) и обсъждане на първа глава след нейното рецензиране от научния ръководител. Визиране на очаквани приноси в тази част на изследването. Изготвяне на евентуални публикации по проучвателния етап.

2.3. *Защита на предварителния текст на първа глава пред научния ръководител:* съотносителност между постановките в концептуалната рамка и в интерпретираната глава.

2.4. Поправяне на концептуалната рамка във връзка с извършения до момента анализ.

3. *Втора глава. Практическа проверка на състоянието и каузалността на твърденията в хипотетичния апарат*

3.1. Изработване на индикаторна рамка. Организиране на експериментално проучване.

3.2. Анализирание на събраната информация. Оценка на използваните методи.

3.3. Написване на текста на главата (в т. ч. и обобщаване на изводи в нейния финал) и обсъждане на разпознатите насоки за промени (по хипотетични направления: състояние и причинност). Рецензиране на съдържанието на текста от научния ръководител.

3.4. Обсъждане на публикации на докторанта по главата. Дефиниране на приноси в тази част на изследването.

3.5. *Защита на предварителния текст на втора глава пред научния ръководител,* вкл. и съотносителност между концептуална рамка, първа и втора глава.

3.6. Извършване на промени в концептуалната рамка и в първа глава.

4. *Трета глава. Проверяване на надеждността на заложените промени като проекция на прогностичния елемент на хипотетичния апарат.*

4.1. Окончателно дефиниране на основни насоки за промени.

4.2. Обосновка на възможността за изпълнение на насоките за промени: нормативна база; цена и продължителност; необходима корпоративна организация; механизъм и резултати от промените; оценка на въздействие; прогноза за очаквани проблеми и др. (в т. ч. и обобщаване на изводи в края на текста). Рецензиране на третата глава от научния ръководител.

4.3. Обсъждане на публикации на докторанта по главата. Дефиниране на приноси в този сегмент на дисертацията.

4.4. *Защита на предварителния текст на главата пред научния ръководител,* вкл. и съотносителност между концептуална рамка, първа, втора и трета глава.

4.5. Промени в концептуалната рамка, както и в първа и втора глава във връзка с резултатите от анализа в трета глава.

5. *Заклучение*

5.1. Написване, рецензиране от научния ръководител и обсъждане-защита на заключението.

5.2. Композиране на увода и заключението на дисертационния труд с отразяване на констатираните пропуски в тях.

5.3. Нов прочит на увода и заключението от научния ръководител с даване на бележки.

5.4. Окончателен вариант на увода и заключението.

6. *Окончателен цялостен вариант на изследването*

6.1. Написване. Рецензиране от научния ръководител.

6.2. Обсъждане/защита пред научния ръководител и поправка на ръкописа. Редактиране (научно и стилово) на текста.

7. *Автореферат*

7.1. Написване, вкл. и чрез пълноценното използване на увода, направените изводи в края на всяка глава и заключението.

7.2. Рецензиране на автореферата от научния ръководител. Многократно обсъждане и поправка на констатираните в автореферата недостатъци. Редактиране на окончателния текст.

8. *Презентационно експозе*

8.1. Написване

8.2. Неколкократно работно рецензиране (от научния ръководител), презентирание и поправяне на проявените недостатъци.

Този режим на консултации предполага няколко *допълващи момента*.

- Добре е на консултациите да *участват с обучителна цел и останалите докторанти* на научния ръководител или въобще от катедрата/факултета/секцията.

- След всяка консултация научният ръководител в качеството му на медиатор да *обобщава поуките за докторанта/докторантите*.

- *Най-сложните елементи* в текстовата композиция на дисертационния процес са уводът и проучвателният етап („пистата” на дисертацията) – останалото е сравнително леко следствие от това.

- *Най-коварен* е аналитичният етап („излитане” от пистата) – изследване на пропуските (проблематизиране) и експериментално разпознаване на техните източници (причините).

- *Най-емоционален* е прогностичният (трета глава) етап – „погледът” напред („полет” на конструктивното мислене).

- *Сравнително тежко* за написване и показателно за предметно наличната увереност в направеното е заключението („приземяването” на мисълта за извършеното изследване).

- Във времето консултациите се позиционират с *бавен и интензивен* темп. *Първият* е валиден за около половината продължителност на докторантския процес, през който се извършва институционално организираното обучение (подготовка и полагане на докторантските минимума), а *вторият* – през оста-

налото време, когато се мобилизира потенциалът на изследователския дует (научен ръководител и докторант) за активна работа върху дисертационния труд.

- *Не бива да се подценява консултирането* на автореферата и презентационното експозе – те са пряко обзримото от публиката *лице на дисертацията*.

- *Промяната на хипотетичния апарат* (и въобще в увода, вкл. и заглавието) е *нормална практика* – търси се креативно тържество на докторантския потенциал, надеждност на скрепителния болт на изследването.

Постфактум заслужават внимание още *два пункта*:

- Направеното в дисертационния цикъл е резултат от *партньорския труд* на научния ръководител и докторанта, от общата им организация и мотивация – няма по-добра *гаранция за очакван безспорен успех*.

- Полезно е и винаги да се търси външен поглед: *непременна консултация с външно лице на методологическата рамка; използване на услугите на външен рецензент и научен редактор на окончателния вариант; задължително външно рецензиране и научна редакция на автореферата; научна редакция на експозето за представяне на съдържанието и резултатите от дисертацията; стилова редакция на дисертационния труд, автореферата и експозето*.

Научният ръководител в огледалото на практическото консултиране на докторанта

Някои страни на поведението на научния ръководител в практически план (Лулански, 2018, с. 47-50) са разпознати по интересен начин от Елена Брагина,²¹ експерт-лидер на Русия, персонален научен консултант, консултант на Бизнес отворен университет – Великобритания. Тя споделя своя опит от *консултирането на докторанти в контекста на тяхното обучение чрез преживяване*. Това е *обобщено в две насоки*.

Първо, предлага се решение на въпроса *защо дадено лице е научен ръководител*. Посочените отговори са три:

1. *Защото е грамотен и дълготраен консултант-партньор на докторанти* в откриване и елиминиране на възникнали трудности в докторантския труд, в т.ч. и дисертационната разработка.

2. *Защото лицето е избрано за научен ръководител на основание*: (а) доказана активност и резултатност при работа с докторанти; (б) пълно „отдаване“ в услуга на докторанта, особено през последната година от срока на докторантурата; (в) уважение на колегията към него; (г) мотивира своите докторанти за организация на пълноценен и задълбочен творчески процес главно чрез: разработване и изпълнение на график (индивидуален план) за докторантурата; включване на докторанта в работа по проекти и в участие в научни конференции; недопускане на докторантски провал по негова вина; осъществяване на взаимни толерантни отношения с възпитаника му и др.

²¹ Bragina.consulting.com/tvorcheskaya-laboratoria/kak-napisat-dissertaciy-muki...

3. *Кога не бива да се поема научно ръководство на докторанти?* Когато научният ръководител е *неорганизиран и безотговорен* и когато е *безразличен към задълженията си* като научен наставник – съзнателно не отваря писмата от своите докторанти; обещава, но не отива на консултационни срещи с тях; проявява некоректност в съвместните им отношения: подронва достойнството им, не ги защитава от безотговорни бюрократични последствия (дълго отлагане в обучаващото звено на въпроса за утвърждаване на темата на дисертационния труд, за промяна в индивидуалния план, за включване в научна конференция и др.), използва докторанта за свои интереси (извличане на ползи) и т.н.

Второто компонентно обобщение (насока) е свързано с агрегирането на пет основни препятствия в докторантската дейност:

1. *Стремежът от страна на докторанта към абсолютен (а и невъзможен) перфекционизъм.* Три са регулиращите правила в тази насока: *може да се напише отлична дисертация, но никога свършена; стремежът към абсолютен перфекционизъм води винаги до голямо разочарование за докторанта; дисфункционалността е неизбежен спътник на всеки успех – тя е и учител, и мотиватор.*

2. *Преувеличаване на мястото и ролята на несполуките като основание за драма в поведението на докторанта.* Той трябва да може да понася всякаква критика (стига тя да е *конструктивна и градивна*) – нормално е да не се приеме неговият индивидуален план от първия път (той ще го коригира и отново ще го предложи за разглеждане от обучаващата колегия); правилно е да се отхвърли лошо композирана статия по темата на дисертацията; естествено е дисертационният текст да предизвика редица забележки и др. Важно е докторантът *да си извлече поуки* от всичко това, *за да промени* в положителен смисъл своето поведение. И съчинение...

3. Възможни са *проблеми с изборния научен ръководител*, оправдания за недостатъчното отделено време от негова страна с многото му ангажменти или други причини, което да доведе до напрежение или до изпадане на докторанта в *стресова ситуация*. При това положение трябва да се търсят начини за: намаляване на свръхнатовареността на докторанта; изменение на разработената стратегия за написване и защита на дисертационния труд; обобщаване и възприемане на определени приоритети в неговата работа; осигуряване на пълноценна почивка, а ако се налага – и смяна на научния ръководител. Това невинаги е трагедия...

4. *Недостиг на ресурси на докторанта* – информационни, знания, натрупан опит, формирани навици и подходи, финансови, битови и др. Заедно с научния ръководител тези спънки трябва да се преодоляват методично, постепенно и да се върви напред.

5. *Създадени отношения на изолация на докторанта от околната среда*, било то като зле разчетена и проявена от него научна независимост, било по други причини, произтичащи от колектива на обучаващата организация. Пътищата за решаване на този проблем от докторанта са няколко: консолиди-

ране на честни, прозрачни и позитивни отношения с колегите; „откриване” на градивното във всяко несъгласие и изграждане на тази основа на коректно поведение от двете страни; намеса на научния ръководител, който в качеството си на арбитър на конфликтни ситуации „потушава” създаденото напрежение; възпитаване в обучавания на устойчива психическа нагласа за излизане от неопределеността и др.

Развитието на таланта на докторанта – контекстуалност на съвременното научно ръководство

Талантът е определено *предразположение за ефективно и ефикасно извършване на дадена дейност*. Негова основа са способностите, които са вътрешноприсъщи на всяка личност, но се изявяват с различна сила и интензитет.²² Във връзка с това в световното интелектуално пространство възникват редица „инкубатори на таланта” като „...комбинация между интензивна практика (тренировки) и мотивация, която предизвиква развитие на мозъка” (вж. Койл, 2013, с. 10). Такива са Московският тенис-клуб „Спартак”, училище в Мейн, програмата за медицинско обучение в Минесота, голф академията във Флорида и др. Какъв е замисълът на тези инкубатори? (пак там, с.14.):

първо, разработване на идеи за „разпалване” на мотивацията и на портфейл от умения, към които е насочена дейността;

второ, изграждане и подобряване на уменията чрез методи и техники с цел постигане на *най-голям напредък за кратко време*;

трето, използване на стратегии за *преодоляване на ерозията в създадените умения* чрез мотивация и формиране на навици за дългосрочен успех.

Този механизъм се *вписва изцяло във философията на научното ръководство на докторанти*. Комплексът от умения е свързан с акумулиране на научноизследователски компетенции с пряка мотивационна основа – създаване и защита на дисертация по точно определена изследователска задача. Това се подпомага от групово организираното обучение в университети, факултети, институти и секции, както и от обучителното консултиране на докторантите от

²² Независимо от широката дискусия по въпроса дали личността притежава доминиращи една или няколко способности (дарби) и умения, талантът/интелектът е присъщ на всеки индивид в многостранни форми, като на основата на осъществения опит доминира една или няколко „интелигентности” (вербално-лингвистична, логико-математическа, музикална, телесно-кинестетична, визуално-пространствена и др.) (вж. Гарднър, 2004, с. 37-43). Развитието и използването на дадена интелигентност е въпрос на избор от отделния индивид. Интелигентността, развита и активно предметяваща се в опита, е съвременният лост на прогреса: „Какъвто и талант да сте решили да изградите – от голф уменията до изучаването на нов език, от свирене на китара до бизнес инвестиции, бъдете сигурни в едно – родени сте с механизъм, който позволява да превърнете тромавостта на начинаещия в бързи и свободни действия. Този механизъм не се контролира от гениите, а лично от вас” (Койл, 2013, с. 14-15). Ето защо за научната работа се изисква развитието на определени компетенции: познавателни (информирание, анализиране, разбиране, синтезиране, оценяване и селектиране), репродуктивни (обобщаване, разработване на варианти, оценяване, възприемане на алтернативи, дефиниране на решения), приложни (адаптиране, апробиране и прилагане), вж. Лулански, 2013, с. 58-63.

техните научни ръководители. Дългосрочният успех е свързан с *поддържащо продължаващо обучение* за постдокторанти или със самообучение от самите изследователи.

В аспекта на обучението на докторанти под контрола на научните им ръководители в развитието на таланта могат да се обобщят редица *полезни моменти*.

Първият е свързан с *реакцията към грешките* на докторанта. Те са *неизбежни*, всяко „проходжане“ в нова област е трудно, а понякога дори болезнено. Необходима е голяма упоритост, за да се продължи напред след допуснатите пропуски. Отношението, че грешката е реален урок, „своеобразна присъда за растежа“, „свеж въздух“, а не „поле на отчаянието“ (Койл, 2013, с. 29-30) ни най-малко не намалява сериозността на направения пропуск и интензитета на изследователската страст на всеки отговорен автор.

В същото време този момент е и *суперпродуктивен*. От една страна, той създава нови връзки в мозъка на докторанта, а от друга, е повод за осмисляне и изправяне на допуснатите недостатъци. И двете положения са позитивни. *Грешките са явен ориентир за промяна, системен дарител за бъдещи подобрения на основата на извлечените поуки* (Койл, 2013, с. 71). Тяхното тихо-мълком отминаване след преодоляването им е крайно неправилно. Добре е научният ръководител да приложи тактиката на *тестване на грешката* – да зададе на докторанта задачата да изработи няколко теста, в които да се обърне внимание на характера, мястото и ролята на допуснатия пропуск и най-вече на неговия генезис и на евентуалното му влияние върху по-нататъшния анализ, ако не бъде отстранен. Решаването на тези тестове ще ангажира обучавания да вникне задълбочено в анатомията и физиологията на допуснатата слабост и да съумее да избягва нейното повторение.

Друга възможност е *провокирането* (а може и като продължение на тестването) *на перманентни разбори* (пространствени разговори), изградени на ръба между правилно и неправилно действие (Койл, 2013, с. 87). Извършва се упражняване на определени моменти от ръкопис или разговор в следната последователност: правилно – неправилно; неправилно – правилно; неправилно – правилно – правилно; правилно – правилно – неправилно. Подобен подход има не само високо познавателно значение, но той е и ключов момент на всяко ново умение. Особено полезно би било, ако посочените две страни (правилно – неправилно) се постулират на основата на *преход от теория към практика и обратно*, под формата на обобщаване на текст (писане в кратка, но високостойностна познавателна форма) или синтезиране на практически ситуации.

*Вторият момент*²³ се отнася до *ключови техники* при обучение на докторанти, по-конкретно за изграждане на *твърди умения* – *hard skills* (добре обмислени и повтарящи се процедури – „масивен дънер“) и *поведенчески (меки)*

²³ Използван е подход на Д. Койл (2013, с. 39-43), приспособен към научното ръководство на докторанта.

умения – soft skills (разпознаване на модели за тактически действия, реагиране – „внушителна корона“). Ключовите техники са добре премислени процедури, рамка на всяка дисертация, а поведенческите са пълнежът на тази рамка, смислените разсъждения върху предметната област. Когато докторантът изменя успешно прилагането на традиционни ключови техники (което е рядкост в практиката), той прави методологически принос, а когато реализира поведенчески умения – надгражда постигнатото в анализа и търси решение на конкретния проблем.

Някои от ключовите техники на дисертационното изследване и защита са: използваните методи, задължителният *проучвателен пентаграм* (заглавие, цел и задачи, хипотетичен апарат, индикаторна рамка и структура на изложението), параметри за съотносителност между частите на дисертацията, базиране върху теоретичното наследство и действащата практика и др. Тези техники трябва да се усвоят от докторантите до степен на автоматизъм, т.е. те са *автопилот на дисертацията*.

Поведенческите умения са свързани с наличните изследователски компетенции, базирани върху възприетата светогледна рамка, натрупания опит в критичното анализиране на проблемни ситуации, зрелостта на генерираните аргументи, дълбочината и ширината на описване и обясняване на предмети и ситуации, яснотата в доказване на хипотетичната достатъчност в дисертацията, усета за избор на границата за познаването на даден предмет (или *по малко от всичко*, или *всичко за малко от него*) и др. Това са творчески акумулиращи функции на всеки автор, израз на неговата индивидуалност, целеустременост към успеха, отдаденост на науката, търсена инвенция в крак с времето и др.

Третият момент е свързан със *зоните на комфорт на докторанта*.²⁴ *Лакмус* за степента на полезно свършване на работата на научния ръководител и на докторанта са *режимите на поведение на обучавания* като израз и на реализираното консултиране и самоподготовка (вж. таблицата).

Таблица

Параметри на зоните на успеха, контекстуални на обучителното консултиране и самоподготовката на докторанта

Режим на поведение на докторанта	Успешни опити/решения	Определяне на зоната на съвършенство на докторанта	Прогноза
1. Усет за лекота, липса на напрегане при писане на дисертационен труд	80% и повече	Златна точка (подем)	Продължаване смело напред към финализиране на дисертационния труд
2. Безсилие, трудности, чувствителност към грешките	50-80%	Оживление (движение в рамката на възможното)	Стабилизиране на напредъка – поправяне на допусканите грешки в „крачка“
3. Оцеляване	50%	Депресия (ясно прохождение)	Програма за преодоляване на изоставането – допълнително обучение и консултиране
4. Обърканост, отчаяние, налучкване, късмет	По малко от 50%	Криза (мъчително придвижване в теорията и в практиката)	Спешни мерки за излизане от кризата – масирано обучение и консултиране

²⁴ Доразвити от автора и адаптирани към докторантурата по Коил, 2013, с. 55-57.

Очевидно е, че достигането на „златната точка“ представлява дълъг период, който се простира не само в рамките на докторантурата, а преди и след нея. В условията на тази точка написаното от докторанта подлежи на консултация и корекция от научния ръководител, научния консултант, друг консултант с ясното съзнание, че това е продукт на общи усилия. Обучаващият се в тази фаза ясно демонстрира поведение на: усещане за направени грешки и за начини за тяхното елиминиране; възможност за търсене и намиране на алтернативни решения; навлизане в непозната територия (действие на границата между неукрепнали умения и липса на изследователски опит) с ясна визия за цялостен обхват на търсената продуктивна позиция. В същото време той: с лекота и без излишни лутания преодолява възникващите трудности; в комфорта цари *сигурност*; получените резултати са *стабилни*; до известна степен процесите вече приемат *рутинен* характер; фокусът на познание на изследвания проблем е в подробностите; а не в същността му; поведението на докторанта е *инерционно-изследователско*.

Мястото и ролята на неговия наставник е да *контролира процеса*.

Обратното – всяка необходима сериозна намеса от страна на научния му ръководител под тази точка (криза, депресия и оживление) е свързана с все още позициониране на анализа около проблемите на същността, с неизбежните „зигзаги“ на изследователското творчество, с плахото „прописване“ от автора. Израз на това са необходимостта от тотално и многократно прередактиране на ръкописа, неговото поправяне в стратегически аспект, активна външна интервенция, която (ако е ситуирана през последните месеци от срока на дисертацията) не е помощ с оглед на бъдещето, а „закърпване“ на положението до защитата на създавания научен продукт, чиста проба инфлация на докторантския процес, очакване за труден позитивен изход от обучението в третата степен. Тези моменти са показателни за все още неукрепнало „перо“ на докторанта, за неговата дистанция от ясен (макар и все още крехък) изследователски почерк, за необходимостта от масирани *допълнително обучително консултиране и самоподготовка*. В този случай продължаването на срока на докторантурата е повече от необходимо...

Показаните разграничителни стъпки трябва да бъдат извървени от докторанта с помощта на научния му ръководител, като по този начин се поставят, канализират и утвърдят *основите за усет у младия автор за зрялост и съвършенство на извършвания от него анализ*.

Четвъртият момент се отнася до някои ценностни съждения за поведението на научния ръководител по отношение на развитието на таланта на докторанта:

- Научният ръководител като човек с високи и обществено признати резултати се превръща в *модел за подражание* и създава нова представа у докторанта за критично и конструктивно-оценъчно отношение към заобикалящия го свят.

- Докторантът е *бъдещото „АЗ”* на всеки научен ръководител, който трябва всячески да се самораздава и да внушава у обучавания страст, упоритост и самодисциплина в изследванията.

- Индивидуалният план на докторанта е програма за развитие на неговия талант и затова той трябва да бъде конституиран много *внимателно и отговорно* (а не формално) не само от научния ръководител, но и от членовете на обучаващото звено.

- Научният ръководител по презумпция трябва да осъществява *постоянна комуникация* със своя докторант по най-различни теми от неговия обучителен статус.

- Научният ръководител трябва да *развива бавно, търпеливо и постепенно таланта на докторанта* (фиданката не може веднага да стане висока, колкото съседния дъб) не само по време на обучението, но и да го подпомага в бъдещата му практика.

- *Нужна е пестеливост в похвалите от страна на научния ръководител за докторанта* – те могат да го демотивират и да го разконцентрират да не се старее повече.

Във връзка с необходимото съвременно поведение на докторанта през 2011 г. ЕК публикува *„Принципи на иновативното поведение на докторанта”* (Илиев, 2017, с. 42-44). Те са 7: стремеж към върхови постижения в научно-изследователската дейност; атрактивна институционална среда; възможност за интердисциплинарни проучвания; ориентиране към индустрията и другите релевантни сектори; изграждане на международни мрежи; усвояване на преносими умения; гарантирано качество.

Равнището на развитието на таланта е *творческият азимут на всяко научно ръководство*, в т. ч. и на докторанта. Тези моменти трябва да бъдат напомняни все по-често.

*

Извършеният анализ позволява няколко синтетични обобщения.

Първо, очевидно научното ръководство може да се разглежда като *инструмент за промяна* и специфично екипно „надпреварване” с времето (строго следене на срокове и напредък). За обобщаване на този вид обучение могат да се използват *петте реквизита на всяко социално преобразуване*: целеполагане, лидерство, организационна структура, способности и култура.

Целеполагането на научното ръководство е методическото подпомагане на организирането на ефективен учебен, възпитателен и научноизследователски процес, осъществено на основата на обединяващия интерес на научния ръководител и докторанта – прираст в изследователските компетенции на обучавания и на авторитета на обучаващия, както и трансформиране на изследователското майсторство от *любов в действие*.

Лидерството (конкретизирано като функционално интелектуално предизвикателство) е свързано с *проактивното влияние на научния ръководител*

върху поведението на докторанта за постигане на целите на докторантурата, начин на взаимодействие между обучаван и обучаващ, позициониране на необходимата организационна ефикасност и полезност в работния режим на поведение на докторанта.

Организационната структура на промяната с първоизточник научното ръководство е функционално организиранят относително постоянен ред от връзки, легитимиран от действащата нормативна база на докторантурата, организацията на креативните дейности, делегираните права, задължения и отговорности на двата субекта (докторант и научен ръководител) и тяхната мотивация и др.

Способностите в научното ръководство се проявяват като споделени от научния ръководител и докторанта *поведенчески реквизити*: общо предразположение за решаване на задачите на докторантурата, ясно разграничени функции, баланс между лична и екипна отговорност, а в решаващи моменти дори себеотрицание и т.н.

Културата е спояващ елемент на научното ръководство, който се основава на споделени ценности, поведение, практика, емпатия, неизбежен процес на усъвършенстване и др.

Всички тези моменти означават *единение в управлението на докторантурата* (в смисъла и на *дългосрочна инвестиция*) като специфична промяна, споделяна едновременно от научния ръководител и от докторанта.

Второ, ясно се очертава значимостта на следните *характерни черти на научния ръководител*: стабилен социално-икономически статус, харизма, популярност, интелигентност, знания, компетентност, здрав разум, дисциплинираност, прозорливост, творческо мислене, оригиналност, комуникативност, сътрудничество и подкрепящо поведение (висока загриженост), отговорност, емоционална стабилност и контрол, потребност от самоусъвършенстване и др.

Обобщено, научното ръководство е *и начин на живот, и все още незадоволена обществена нужда*.

Трето, образът на съвременния научен ръководител трябва да е в центъра на вниманието на научната и академичната общност не само поради *неговото досегашно подценяване*, но и защото е необходимо да се преодолее липсата на политическа воля за прекъсване на упадъка на българската наука. Нужно е съвременно разширяване на докторантурата (в т. ч. и възприемането на успешното ръководство на младите таланти като критерий за професионално израстване на научния ръководител – част от минималните национални критерии за развитие на академичния състав), попълване на дефицита от млади и надеждни кадри в полето на българската наука и образование, възстановяване и възход на нормалното функциониране на националната система за научни изследвания и др. (вж. Стратегия за развитие на висшето образование в Република България за периода 2014-2020; Национална стратегия за развитие на научните изследвания в Република България 2017-2030, с.11, 43, 44 и др.; Закон за развитието на академичния състав в Република България, 2010).

Необходимо е да се повиши вниманието по отношение на *програмната акредитация на докторантски програми*, вкл. и спазване на стандартите за качество на обучението: връзката му с теорията и практиката, материалното и учебно-организационното му осигуряване, докторантска мобилност, текущо осъвременяване на програмите, популяризиране на резултатите и др.

Четвърто, без съмнение научното ръководство, като „трасира пътеката“ на изследователските възделения на докторанта, твори *историята на интелектуалното възпроизводство на нацията*, т.е създава условия за едно различно бъдеще. Това ръководство подпомага нормалното функциониране на „фабриката“ за подобрения на личността, за тържеството на таланта. Ето защо ефективната работа на тази важна институция (докторантурата) е условие за поддържане на нормален ритъм на икономиката, която се базира на знания, в частност и чрез създаване на изследователски университети, подпомагащи „... развитието на важни обществени области чрез върхови научни изследвания ... и високи резултати от научноизследователската дейност“ (вж. Закон за висшето образование, 1995).

Много са *комплексните възможности за усъвършенстване на научното ръководство* на докторантите по стопански науки (а и въобще в България).

1. Човешки ресурс за докторанти.

1.1. *Връзката между магистратурата и докторантурата* трябва да се осъществи не само институционално (като условие за кандидатстване за обучение в третата степен на висшето образование), но и реално. Повече от необходимо е в магистратурата да се осмислят и апробират *основите на изследователското майсторство* (удобна форма за това би била специална дисциплина „Магистърски семинар“, която да е задължителна и да има за предмет теорията и практиката на написването и защитата на магистърска теза). Ако това се осъществи, е необходимо в приемните изпити за обучение в докторантура да се ситуира самостоятелна дисциплина или модул в друга дисциплина „Основи на научното творчество“. *Не може в докторантура да се приемат кадри за обучение единствено чрез проверка на качеството на определен спектър от техните знания по предметната страна на научното направление*. Изискванията към защитилия докторант са да притежава не само задълбочени теоретични знания по предметната област на докторантурата, но и *начални способности (и нагласа) за самостоятелни научни изследвания* (вж. Закон за развитието на академичния състав в Република България, 2010). „Семето на този процес е нужно да се хвърли“ още в магистратурата (а защо не и в бакалавърската степен?). А и в *последните класове на средното образование...*

Докторантът трябва да бъде тестван²⁵ на „входа“ не само относно познаването на теорията на съответната дисциплина, но и относно това дали има

²⁵ Освен тестовете за самооценка на креативността и на изследователските компетенции (вж. www.Doctoranturabg.com) важно значение има и тестът за оценка на любопитството и „ширината „на ума“ (<https://www.nova.vizia.com/lyubopitstvo/> и <https://www.nova.vizia.com/shirota-na-uma-kritichnomislene-i-samoutvarzdavane/>).

минимум *изследователски усет*, което ще спести доста усилия и разочарования и на него, и на бъдещия му научен ръководител.

Във връзка с това от първостепенна важност са *„любопитството“* и *„ширината на ума“*. Към тяхното състояние и нарастване могат да се отправят редица *напътствия*: *любопитство* – чети, всеки ден научавай по нещо ново, задавай въпроси, прецени някое собствено твърдо убеждение, слушай повече околните, свържи се по-задълбочено с едно изкуство, намери си хоби и др.; *широта на ума* – разглеждай проблема от всички страни, контекстуално на задаване на въпроса „защо“; активно слушай събеседника; задавай въпроси и подлагай на съмнения основни убеждения; изказвай мнението си, дори ако то противоречи на общото мнение; изисквай това, което ти се полага; научи се да казваш „не“ за неща от заобикалящата те среда; приеми, че ти не си безпогрешен и др.

Посочените препоръки с различни допълнения могат да бъдат част от входящата изпитна панорама на кандидат-докторантите.

И още нещо важно. *Педагогическата подготовка* все повече става реkvизит на отношенията между хората. Защо да не се помисли и за педагогическа подготовка, която е включена в комплекса от задължителни или изборни дисциплини в третата степен на висшето образование? А може би да се мисли и за развиване на *образование за научни ръководители*, вкл. и педагогическо...

1.2. Не е проблем обучаващите в докторантура институции да осигурят предварителна *теоретична изследователска подготовка и консултации на кандидат-докторантите*. С това тези от тях, които все още нямат мотивация, ще я придобият, а онези, които се колебаят, може и да се откажат, предвид високите изисквания и реалните възможности за провал. На мотивираните ще се вдъхне кураж, а на нерешителните ще се помогне да вземат полезно решение за своето бъдеще.

1.3. Крайно време е да се проучи опитът и последователно да се въведе възможността за придобиване на образователна и научна степен „доктор“ или на научна степен „доктора на науките“ не само с написването на дисертация, а и със защита на собствени тези във вече разработен проект, написана монография, студия, статия и т.н. (особена потребност от това имат дейците от практиката, които в средата на своята кариера могат да се възползват от този момент – подобна практика има във Великобритания).

2. *Достъп до дисертации*. Добре би било темите и заглавията на дисертационните разработки да бъдат *предварително консултирани с евентуални внедрители* (или последните да предоставят на обучаващата организация свои поръчки за преодоляване на възникнали дефицити в дейността си чрез използването на докторантски разработки). Това, *първо*, ще свърже науката с практиката, *второ*, ще създаде условия за научно консултиране на докторанта от експерти от практиката (този момент трябва да се уреди и нормативно чрез въвеждане на „дует“ от наставници – *научен ръководител и функционален консултант*), *трето*, ще подпомогне докторанта с информация за неговото

изследване, *четвърто*, ще бъде база за евентуално апробиране на авторовите решения, *пето*, ще му осигури място за докторантски стаж, *шесто*, ще гарантира на докторанта вероятно работно място и кариера след защитата, т.е. социална сигурност, и др.

Възможно е също да се прецени необходимостта от създаването на *университетска платформа* (по примера на висши училища в САЩ, Германия и Великобритания) с отворен електронен достъп до защитените дисертации. А защо да не се въведе практика на сайта на обучаващата организация да се *публикуват дисертационни трудове с изключително оригинални идеи*, които да бъдат за пример? Нима не е *украса за сайта на Кеймбриджкия университет* дисертацията на Стивън Хокинг със заглавие „Свойства на разширяващите се вселени“?

3. *Докторантска независимост. Академичната свобода*, в частност и научно-идейната, е важен елемент на демократичните общества. *Докторантът често*: не възприема препоръките на своя научен ръководител (и за това има основания); между тях възниква научен спор, който понякога довежда до смяна на научния ръководител; друг път фриволността на докторанта поражда нотки на несъгласие, които, предявени в определена форма при представянето на докторанта пред научното жури от научния му ръководител, могат да му изиграят лоша шега; в някои случаи научният ръководител на основа на свои публикации се придържа към други позиции и това нерядко става предмет на дискусия при защитата, което може да доведе до неприятности, и т.н. Това е нормално – *ако нямаше различия, науката би се обезмислила*. Тук принципът е повече от ясен – на докторанта трябва да му се предостави възможност от неговите изходни позиции да защити идея, която не се споделя от научния му ръководител. Ролята на последния е да подпомогне своя възпитаник най-добре да аргументира становището си (като изрази и възможни негативни страни в него), да извърши логически последователен анализ, да „претегли“ интензитета на всеки свой довод, да изрази своята индивидуалност. И дотук. Истинският научен ръководител не бива излишно да моделира поведението на докторанта, а напротив – трябва да го насърчава в рамките на защитимостта на неговото твърдение.

Всички тези моменти могат да намерят легален предварителен отговор, като се предостави възможност научният *ръководител да напише предговор към дисертационния текст*, който да бъде част от окончателния вариант на авторовото съчинение. Изразявайки по такъв начин своето мнение, той създава предпоставки да се открият още по-релефно постиженията на докторанта и яснотата в поддържаните от него позиции. В случая става дума за научен спор, чийто резултат е израз на развитието на науката и подпомага членовете на научното жури да се ориентират в ситуацията и направят своя обоснован извод.

Със сигурност могат да се потърсят и други аргументи. Въпросът е важен не само по-форма, но и по-същество. Това ще засили научната интрига, нещо, което липсва в съвременния механизъм на докторските защиты.

А защо в стопанските науки да не се възприеме решението на някои висши училища за непременна *обща публикация между докторанта и научния му ръководител*, като обучаваният е първи автор?

4. Научното ръководство е част от *професията на научния работник, която не получава необходимото обществено признание*. Едва ли няколко десетки часа призната натовареност за годината ще покрият огромните усилия, които научният ръководител инвестира в подготовката на своя докторант (обучително консултиране и контрол върху изследването и написването на неговия дисертационен труд). Понякога за една елементарна консултация юристът или банкерът могат да получат заплащане, равняващо се на цялото възнаграждение за три-четири години научно ръководство на докторант. Това е неприемливо. Ето защо трябва да се търсят възможности за намирането на *достойна финансова реализация на труда на научния ръководител*. В много-странната му обучително-консултантска дейност той би имал едно отношение, ако месечното му възнаграждение за научно ръководство е в границата на половин до една минимална заплата, а друго – ако то е примерно 40 лекционни часа, т.е. около 500 лв. годишно.

Всичко това *отблъсква научните работници да поемат отговорност по ръководството на докторанти*. Този момент лесно може да се аргументира. Например на един хабилитиран *преподавател във висшите училища в България* (които през втория семестър на учебната 2017-2018²⁶ са 6122, а докторантите – 5615) средно се падат 0.92 доктората – съответно 0.95 за държавните училища и 0.54 за частните. Като се има предвид, че някои от преподавателите ръководят по двама или трима докторанти (а тази дейност се извършва понякога и от пенсионери), може да се твърди, че човешкият потенциал за обучение на докторанти не се оползотворява достатъчно (особено от частните висши училища, където цената на докторантурата е също от значение, а някои от тях нямат акредитация за тази дейност).

Върху тази картина оказват влияние редица обстоятелства (освен ниското заплащане): недостатъчното търсене на завършилите докторантурата на пазара на труда (макар безработицата при имащите научна степен у нас да е около 2%) (Михайлов, 2018), в т. ч. и свиване на полето на изследователския сектор в страната (а в него се насочват за работа около половината от обучаващите се в третата степен на висшето образование); пропуски в качество на подготовката на завършилите (допускане понякога да се преподават дисциплини от лица, които не са обучили нито един докторант; липса на прагматизъм в преподаваното съдържание; дефицит на учебните материали за обучение на докторанти; недостатъчно внимание към проблематизацията на предмета, академичното писане, обработката на емпиричен материал) и др.

Все в тази насока остава открит и нерешен въпросът за *работата с отличните докторанти*. Нужно е организациите, обучаващи докторанти, да

²⁶ Първичните данни са от Център за информационно осигуряване на образованието към МОН и НСИ.

разработят и да осъществяват програми за тяхното стимулиране (не само финансово, но и оказване на помощ в кариерното им научно развитие). Те са плеядата от бъдещите изявени творци на нацията.

5. Необходима е експертиза и становище по още важни въпроси на научното ръководство, в по-общ план и на докторантурата.

а) Обучаващите докторанти организации да регламентират в своите структури *постоянно действащи центрове за консултации* на докторанти.

б) Активизиране на процесите на написване и отпечатване на поредица *научни разработки и учебници за подпомагане на докторантурата* („Библиотека на докторанта“). Може би има място и за изработване от висшите училища на *харта на докторанта*.

в) Стратегически е въпросът за отговорността към докторантите от обучаващите организации чрез организиране и функциониране на *докторантско училище* (такова има в 30% от висшите училища на Европа), едновременно като *светилище за обучавания и негова приобщаваща към науката среда*. Рядкост са и организираните летни школи за докторанти.

Със сигурност могат да се търсят още промени, да се реализират редица полезни инициативи. Това са въпроси, които не търпят отлагане, но и изискват многогранно „оглеждане“ и намиране на най-приемливите решения.

Научният ръководител е в дълг на *обществото и неговото интелектуално бъдещество*. Това е основанието за естествена загриженост към докторантския труд. Нека я превърнем във всеобща.

Използвана литература:

Гарднър, Х. (2004). *Нова теория на интелигентността. Множествена интелигентност на XXI век*. С.: Сиела.

Дилков, Цв. (2008). *Управленско консултиране. Учебно пособие*. С.: НОВА ЗВЕЗДА.

Илиев, Й. (2017). Педагогика на научното ръководство. В: *INFO свят. Серия „Висше образование и наука“ (Формиране и изграждане на съвременния млад учен: подходи и практики)*. НАЦИД, № 1, с. 15-22.

Койл, Д. (2013). *Златна книга на таланта. 52 съвета как да развием таланта в себе си и своите деца*. С.: Софтпрес.

Кръстева, Н. (2018). *Интервю с доц. д-р Ангел Смрикаров*, СIO.bg/3365_za_tretata_stepen_na_vissheto_obrasovanie_doktoranturata

Кулов, В. (2012). *Лекции по философия*. С.: УНСС.

Лулански, П. (2007). *Как да напиша и защита дисертация? (Докторантска аналитика)*. С.: Институт за приложни социално-икономически изследвания и продължаващо обучение.

Лулански, П. (2013). *Атлас по методика на икономическите изследвания*. С.: ИК на УНСС.

Лулански, П. (2017). *Ръководство за практическо обучение на докторанти по методика на стопанските изследвания*. С.: ИК на УНСС.

Лулански, П. (2018). *Обучение на научни ръководители на докторанти (Обучителното консултиране на докторанта – мисия на научния ръководител). Учебно пособие* (PDF файл). Свищов: СА „Д. А. Ценов”.

Лулански, П. (2018а). *100 позиции на докторантския успех. Кратък практически наръчник по методика на стопанските изследвания*. С.: Дайрект Сървисиз ООД.

Михайлов, Г. (2018). Докторантура или не. *Капитал*, 19.05.

Попов, Г. (2003). Тезиси за научността. *Образование*, № 6, с. 3-10.

Станимирова, М. (2008). *Организация на бизнес консултантската дейност*. Варна: „Наука и икономика”.

Талеб, Н. (2009). *Черният лебед. Въздействие на слабо вероятното в живота и на пазара*. С.: ИнфоДАР.

Тасев, И. и др. (2002). *Законова база и структура на дисертационния труд*. Русе: РУ „Ангел Кънчев”.

Еко, У. (1999). *Как се пише дипломна работа*. С.: ИК „Александър Панов”.

Цветкова, М. (2013). *Наука със стил – писане на дипломен проект*. С.: Enthusiast.

Закон за развитието на академичния състав в Република България. ДВ 2010, бр. 38, изм. и доп. ДВ, 2018, бр. 30, в сила от 05.05.2018,

Закон за висшето образование. ДВ, 1995, бр. 112, доп. ДВ, 2018, бр. 86, в сила от 20.01.2019 г.

Национална стратегия за развитие на научните изследвания в Република България 2017-2030. ДВ, 2017, №47.

Проект № BG05M2PO 001-2.009 „Докторантско обучение в МУ–Пловдив за компетентност, творчество, оригиналност, реализация и академизъм в науката и технологиите – 2 (ДОКТОРАТ – 2)”. Учебна програма на модула „Научно ръководство на докторанти (19-21.X. 2018), [https://mu-plovdiv.bg. \(uspeshen-vtori-modul-prapodavatels\)](https://mu-plovdiv.bg. (uspeshen-vtori-modul-prapodavatels))

Ръководство за обучение на докторанти. Проект № BG 0511PO 001-3.3.06/0026 „Развитие и усъвършенстване на междуфакултетска докторантска програма в областта на педагогическите изследвания и електронното обучение в СУ”, hd.uni-sofia.bg/Rukovodstvo_rechat.pdf

Стратегия за развитие на висшето образование в Република България за периода 2014-2020, Strategy_MS_29_09_2014.pdf

[Phd-centar.bvu-bg.eu\(documents\) NarachnikPHD.pdf](Phd-centar.bvu-bg.eu(documents) NarachnikPHD.pdf)

<www. Doctoranturabg.com>

<www.inspirelearning.net> (2009 Какво-означава-фасилитирам)

www.ivahivanov.com/unploands/souserces/55interaktivni_metodi-za...PDF file/

<https://www.nova vizia.com/kak-se-uprazhnyava-ekspertnata-vlast?/>

<https://www.nova vizia.com/vlast-na-rukovoditelya-predstavi -i- osnovi/>

<https://www.nova vizia.com/lyubopitstvo/>

<https://www.nova vizia.com/shirota-na-uma-kritichno-mislene-i-samoutvarzdavane/>.

2.01.2019 г.