

ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ВЪВЕЖДАНЕ НА МЕНТОРСКА ПРОГРАМА В ОБУЧЕНИЕТО НА ДОКТОРАНТИ В ОБЛАСТТА НА ИКОНОМИКА НА ОТБРАНАТА И СИГУРНОСТТА

Адела Бозмарова¹
e-mail: abozmarova@unwe.bg

Резюме

Обучението чрез менторски подход се налага като все по-ключов и ефективен модел за работа с млади хора, което освен повишаване на твърдото знание на обучаващите се, играе ключова роля при изграждането и утвърждаването на конкретни професионални и меки умения. Актуалността на настоящето изследване се обуславя от често срещаните предизвикателства, свързани със задържането, постоянството и завършването на образователно-научната степен „доктор“ както у нас, така и в чужбина. В тази връзка, фокусирайки се върху работата на конкретна катедра, целта, която си поставя настоящето изследване е след анализ на чуждия опит да бъде предложена алтернатива за усъвършенстване на обучението в ОНС „Доктор“ в направление Икономика и управление (отбрана и сигурност) на УНСС. Методът, който ще се използва в настоящето изследване е анализ на чужд опит и добри практики, както и сравнителен анализ. Резултатът, който се очаква да бъде постигнат, е да се идентифицират работещи алтернативи в контекста на обучението на докторанти в областта на икономика на отбраната и сигурността, да се изведат плюсовете и минусите на двете алтернативи и да се предложи най-добрият вариант.

Ключови думи: менторска програма, ОНС „Доктор“, обучение, икономика на отбраната и сигурността

JEL: A29

Увод

Актуалността на настоящето изследване се основава на все по-силно налагащата се тенденция на обучение чрез менторство, което освен повишаване на твърдото знание на обучаващите се, играе ключова роля при изграждането и утвърждаването на конкретни професионални и меки умения. Както в България, така и в други държави все още са актуални предизвикателствата, свързани със задържането, постоянството и завършването на образователно-научната степен. И докато в други държави менторските

¹ Докторант, катедра „Национална и регионална сигурност“, УНСС

програми стават все по-популярен инструмент за преодоляването им, то в България това все още е новост.

В тази връзка целта, която си поставя настоящето изследване е след анализ на чуждия опит да бъде предложена алтернатива за усъвършенстване на обучението в ОНС „Доктор“ в направление Икономика и управление (отбрана и сигурност).

Обект на изследването е обучението по икономика и управление (отбрана и сигурност) в ОНС „Доктор“ в УНСС.

Предметът на изследването е усъвършенстване на обучението в ОНС „Доктор“ по икономика и управление (отбрана и сигурност), с помощта на менторска програма.

Задачите, които изпълнява настоящето изследване са:

да се очертае ролята и значението на докторските програми в работата и развитието на катедрите;

да се анализира чужд опит в разработването и реализирането на менторски програми за докторанти;

да бъде предложена алтернатива за усъвършенстването на обучението в докторска програма по икономика и управление (отбрана и сигурност), чрез въвеждането на определен модел на менторска програма.

Тезата, която защитава настоящето изследване е, че въвеждането на менторска програма или менторски подход при обучението на докторанти ще доведе до по-ефективното и по-качествено реализиране на докторските програми по икономика и управление (отбрана и сигурност).

Проблемът, който се разглежда в изследването, е свързан с недостатъчната ефективност на докторските програми, тенденциозното удължаване на срока на докторантури по желание на докторантите и недостатъчно ефективното използване на капацитета на действащите докторанти в катедра „Национална и регионална сигурност“.

Методът, който ще се използва в настоящето изследване, е анализ на чужд опит и добри практики, както и сравнителен анализ.

Изследването се ограничава само в рамките на обучението на докторанти по икономика и управление (отбрана и сигурност), което се реализира в катедра „Национална и регионална сигурност“ на УНСС.

Място и значение на обучение в ОНС „Доктор“ в катедра „Национална и регионална сигурност“

Обучението на докторанти във висшето образование играе ключова роля за развитието на научно-изследователската дейност на висшите учебни заведения и изследователски центрове. То е в основата на развитието и на ака-

демичната общност и качеството на преподавателската дейност. Разглеждайки правната регламентация, това ясно се потвърждава, като обучението в образователната и научна степен „доктор“ е регламентирано със Закона за висшето образование и Закона за развитие на академичния състав в Република България, както и с Правилника за прилагането на Закона за развитие на академичния състав в Република България. Съгласно тези нормативи, всяко висше училище разработва и утвърждава и свой Правилник за изпълнение на изискванията в тези закони, с който допълнително конкретизира организацията на приема и обучението в ОНС „Доктор“. В УНСС действат два основни нормативни документа, регламентиращи приема и обучението в ОНС „Доктор“, а именно Правилник за прием на докторанти, както и Правилник за учебната дейност на УНСС, където на обучението в докторски програми са посветени глава 5, 6, 7 и 8.

Предвид научните постижения и качеството на обучение в ОКС „Бакалавър“ и ОКС „Магистър“, от години катедра „Национална и регионална сигурност“ е сред най-предпочитаните катедри за кандидат-докторантите, което я утвърждава като звеното, което обучава най-много докторанти в УНСС. В момента в катедрата действат 6 редовни докторанти, субсидирани от държавата, а над 20 са докторантите в задочна и свободна докторантура, включително и чуждестранни докторанти. Катедрата оценява високо приноса на обучението на докторанти в развитието на катедрата и отделя значителен ресурс от време и експертиза за успешното реализиране на докторските програми. В тази връзка катедрата прилага вътрешно-организационна практика за организация и комуникация на докторантите, като Катедрения съвет излъчва отговорник от квотата на редовните докторанти, който отговаря за информирането, координирането и комуникацията с докторантите. Тази практика е полезна и допринася по-конкретно за спазването на административните процедури и срокове.

Редица са предизвикателствата, респективно проблемните аспекти, с които се сблъсква както катедрата, така и персонално докторантът и неговия научен ръководител, в процеса на реализиране на докторската програма. Още от самото начало на обучението е необходимо докторантите да формулират темата на своя дисертационен труд, което предизвиква трудности и тежестта почти изцяло пада върху опита и експертизата на научните ръководители. Така наречените докторантски минимуми (изпити), които докторантът е задължен да покрие в рамките на първата година и половина, също създават затруднения и забавяне в разработването на дисертационния труд. От друга страна, стои въпросът и с финансовата обезпеченост на научния труд на докторантите, която е предвидена в своя минимум единствено за редовните докторанти, което от своя страна води до необходимостта докто-

рантите да работят почасово, за да се издържат. Това от своя страна води до забавяне на изпълнението на дейностите по индивидуалния план, както и до загуба на капацитет за самата катедра в лицето на докторанта. Докторантите в различна от редовната форма на обучение не подържат достатъчно пълноценна комуникация с научните си ръководители и катедрата като цяло. Не са дотолкова включени в дейностите на катедрата. Друг фундаментален проблем е, че поради липсата на конкретно изискване за опит по специалността на кандидат-докторантите, все по-често те са студенти, които току-що са завършили магистратура и нямат достатъчно практически опит, който да пренесат в своята научно-изследователска и приложна дейност по дисертационния труд. В тази връзка освен експертиза по конкретната проблемна област, липсват и основни умения, които са нужни за реализирането на пълноценна и ефективна докторска програма.

Наблюдава се понижаването на ангажираността на докторантите в редовна форма в по-напреднал период от докторантурата и преминаването в задочна форма. Този проблем е припознат и сред международни изследователи.

В статията *Best Practices in Doctoral Retention: Mentoring* американските автори посочват подобна повтаряща се тенденция в различните източници, в които се наблюдава, че докторантите понижават своята ангажираност поради лични проблеми, естеството на докторската програма, финансови съображения, емоционален стрес, семейни задължения и др. Особено когато става дума за докторанти, кандидатствали веднага след завършване на бакалавър, след това магистратура, обучаващите често се оказват неподготвени за стъпката от студент към независим учен, която е необходима за докторския успех (Brill, Balcanoff, Land, Gogarty, Turner, 2014, pp. 26-37).

Наблюдава се ниска публикационна активност сред докторантите в техните докторски програми, която от една страна се обуславя от факта, че докторантите лесно покриват минимума от 4 научни доклада като ги публикуват най-често на студентско-докторантски конференции на университета, така и на липсата на конкретни умения сред младите учени за разработване и подготовка на публикации за реферирани чуждестранни издания.

От изведеното дотук се вижда, че различните проблеми имат комуникационно-координационен характер, който до голяма степен е свързан с липсата на конкретен и персонален подход за работа с докторантите, концентриращ се върху неговите лични качества, силни и слаби страни и личните му цели като експерт и изследовател в катедрата. Ясно се очертава нуждата от по-конкретно дефиниране на работата на докторанта по време на обучението му в докторска програма, по-ясно рамкиране на неговите ангажименти и възможности за развитие.

***Менторска програма като инструмент за работа с докторанти –
чужд опит и експертиза***

Менторството отдавна е признато за ефективна стратегия за задържане и подкрепа на докторанти в техните учебни програми. Най-общо казано менторството е процес, чрез който на по-младите и по-малко опитни хора се предлага подкрепа, съвети и насърчение за продължаване на успешна и пълноценна кариера. Освен практическа помощ, ролевите модели (респективно менторите) играят важна част, тъй като те представят разнообразието от подходи, които могат да доведат до успешното реализиране на целта. Въпреки че идеята за менторстване не е нова, през последните години се засилва фокусът върху програми, предназначени да улеснят както официални, така и неформални отношения на менторстване, като менторстването се разглежда като форма за работа и развитие главно на деца и младежи.

Ролята на ментора не е еднозначна и не може да се ограничи в едно конкретно направление. До днес са актуални описанията от покойният Морис Зелдич, американски социолог и почетен професор по социология в Станфордския университет. Той дефинира шестте роли на менторите (Kuther, 2020) в реч през 1990 г. в Западната асоциация на висшите училища като посочва, че менторите са:

- съветници, хора с опит в кариерата, готови да споделят знанията си;
- поддръжници, хора, които дават емоционално и морално насърчение;
- преподаватели, хора, които дават конкретна обратна връзка за вашето представяне;
- майстори, владеещи научния занаят, при които може да се чиракува;
- спонсори, източници на информация и помощ в получаването на възможности;
- ролеви модел на поведение, който показва какъв трябва да бъде академикът.

В тази връзка, менторът улеснява растежа и развитието на докторанта. От една страна, той се превръща в доверен съюзник и води, напътства своя менторстван по време на неговото обучение. В науката например менторството често е под формата на чиракуваща връзка, понякога в контекста на асистентски стаж. Менторът помага на студента в научното обучение, но също спомага неговото социализиране според нормите на академичната общност.

Разглеждайки примера на Университета в Хавай, в статията *Peer and Faculty Mentoring in Doctoral Education: Definitions, Experiences, and Expectations* (Noonan, Black, Ballinger, 2007, pp. 251-262) авторите от Университета в Хавай извеждат основни препоръки при менторирането на докторанти. Това, което е изведено от проведените от тях фокус групи е:

Първо, менторите и докторантите биха се възползвали от изясняване на техните роли и очаквания в менторските отношения. Не всички ще желаят или очакват менторство, което е фокусирано върху академичната и кариерната дейност. Вместо това някои докторанти ще предпочетат първоначално повече фокус върху взаимоотношенията в процеса на менторство. Второ, менторите трябва да питат докторантите какви са според тях непосредствените им нужди и от какъв вид помощ конкретно, биха имали нужда. Трето, включване на стратегии за изграждане на взаимоотношения в менторската програма. Това се отнася за връзката ментор/докторант, именно с преподаватели. Изграждането на взаимоотношения може да бъде улеснено в индивидуални ситуации, както и при групови менторски срещи.

Авторите на статията *Best Practices in Doctoral Retention: Mentoring* констатира нещо много ключово, което се наблюдава като тенденция не само в САЩ, а именно, че има изследвания за това как да се привлекат докторанти, но няма такива за това как да се задържат тези кадри, след като вече са част от докторската програма. Друг важен акцент от тази научна статия е, че в САЩ се прави ясно разграничение между термините научен ръководител/съветник и ментор, като става ясно, че те не винаги са взаимнозаменяеми. В своята статия *The Role of Doctoral Advisors: A Look at Advising from the Advisor's Perspective*, американските учени от Масачузетския университет Барнс и Остин пишат, че научният ръководител/съветникът действа в официално качество, докато наставникът изгражда по-дълбоки взаимоотношения с докторанта (Barnes, Austin, 2009). Докато научният ръководител идентифицира изискванията и целите на докторанта, менторът служи като треньор/обучител по време на многоизмерния процес на успех в докторското обучение (Mullen, 2007). Често ролите може да се преплитат и препокрият, затова трябва да се обмисли внимателно избора на преподавател, който да служи като научен ръководител или ментор, като целите на ролите съответстват на капацитета на преподавателите (Holley, Caldwell, 2012).

Някои университети в САЩ използват модел на учебния план, който обединява докторантите в по-малки учебни единици въз основа на конкретна материя/изследователска област, докато други докторски програми приписват голяма част от дисертационното обучение и успех на улеснените общности за дисертационно обучение, които обхващат по-широк академичен мащаб. Комуникацията и персоналната обратна връзка са две важни отговорности на ментора (Rose, 2005). Необходимо е менторът да разпознае кога наставляваният е забавил работата си и да осигури подкрепа, за да го мотивира да продължи с изследванията си (Barnes, Austin, 2009). Менторите също трябва да насърчават наставляваните да бъдат активни в своята работа

в академична среда, особено като поддържат отворена линия за комуникация със своя научен ръководител/съветник (Ford, Vaughn, 2011).

Качествата на успешния ментор включват визия, стремеж, енергия и ангажираност към наставявания и програмата (Mullen, 2007). Той може да изпълнява най-различни роли, като източник на информация, „адвокат“, модел за подражание и социализатор. (Barnes, Austin, 2009). Изследователят Уест и неговите колеги съавтори предлагат три вида подкрепа, която менторът може да предостави, а именно: коучинг, психосоциални насоки и помощ в мрежа (West et al., 2011).

Отправяйки поглед към Европа и по-конкретно към образователните системи на държавите от Европейския съюз, ще видим редица примери, които използват менторството като инструмент за обучение на докторанти.

В платформата „National Policies Platform“ на Европейската комисия, администрирано от EACEA A6, звеното за анализ на политиката в областта на образованието и младежта в Изпълнителната агенция за образование, аудио-визия и култура (EACEA), се предоставя информация и сравнителен анализ на системите и политиките в образованието и младежта в ЕС и извън него.

От проучената информация в платформата (European Commission, n.d.) се вижда, че Кралство Испания например използват комбиниран метод за работа с докторанти, който включва както научно ръководство, така и менторство. Първия етап, след като кандидатите бъдат приети в докторска програма е определянето на ментор от Академичната комисия със следните характеристики:

- да притежават докторска степен и да имат акредитиран опит в институцията или колежа, организиращ докторската програма;

те отговарят за наблюдението на взаимодействието между кандидата и Академичната комисия.

Академичната комисия, отговаряща за програмата, трябва също така да назначи на всеки кандидат за докторска степен научен ръководител (thesis director), който може да бъде същото лице, назначено за ментор, но не е задължително. Директорът трябва да притежава докторска степен, да е испанец или чужденец и да има акредитиран изследователски опит. Също така, с разрешение на Академичната комисия, е възможно докторска дисертация да бъде ръководена от друг/още един научен ръководител, (например поради мултидисциплинарния характер на темата на дисертацията или участието на кандидата в национални или международни програми).

Два са основните документа, които проследяват работата на младия изследовател: личен профайл от дейности, както и изследователски план. Личният профайл от дейности се генерира в началото на обучението и се преглежда периодично както от ментора, така и от научния ръководител, а

извършените дейности по него се оценяват от Академичната комисия. От своя страна изследователския план трябва да бъде готов малко преди края на първата година. Този план включва тяхната предвидена методология на работа, планирани цели, както и времето и ресурсите, необходими за постигането на тези цели. Планът може да бъде подобряван по време на обучението и трябва да получи одобрение от ментора и научния ръководител на дипломната работа.

Годишната атестация на изследователския план и портфолиото от лични дейности на докторанта се оценява от Академичната комисия, заедно с докладите, издадени в това отношение от ментора и директора на кандидата.

В системата на Република Босна и Херцеговина и Република Словения се посочва, че при обучението на докторанти се използва само менторство, като всеки обучаващ има ментор, който често е придружен от съментор или ко-ментор, който съветва обучаващите се при избора им на предмети и ги насочва към изследователската работа. Темата на докторска дисертация се оценява от комисия и се заверява от сената на висшите професионални институти. Менторите могат да бъдат преподаватели или научни работници, които са демонстрирали своята изследователска квалификация, с подходяща научна библиография (European Commission, n.d.)

В Черна гора също работят с термина „ментор“. При тяхната система, подобно и на нашата система, менторът се назначава измежду наличните доценти и редовни професори, т.е. старши научни сътрудници и научни съветници, в тяхната научна/художествена област на докторската дисертация, ангажирани с изпълнението на докторантските учебни програми. По примера на Испания и тук, в случай на мултидисциплинарна тема, студентът може да има един допълнителен ментор или общо двама ментори (European Commission, n.d.).

Лионският университет във Франция предлага възможност за участие в менторска програма за докторанти и млади изследователи, разработена и водена от Алиансът на Европейския университет ARQUS, който обединява университетите в Берген (Норвегия), Гранада (Испания), Грац (Австрия), Лайпциг (Германия), Лион (Франция), Падуа (Италия) и Вилнюс (Литва). Програмата е предназначена да подпомага развитието на дългосрочни отношения на менторство между докторанти и опитни изследователи. В своята същност програмата включва индивидуални интервюта и обучителни сесии. Всеки „менторстван“ бива сдвоен с ментор в седмиците след тяхното кандидатстване и одобрение, с който след това ще комуникират помежду си за минимум три едночасови онлайн сесии за период от шест месеца (University of Lyon, 2020).

Според наръчника за отношенията между ментор и менторстван на тази програма, за ефективното наставничество се счита онова, което се основава

на споделяне на индивидуален опит в и запознаване с академичния свят. Менторите не само се отнасят до своите академични успехи, но посочват препятствия и как са се справили с тях по пътя на тяхната академична кариера. Обратната връзка, която се дава в менторските беседи, се основава на принципа за конструктивност и ориентиране към бъдещето. Тя се основава на взаимна оценка и има за цел да подпомогне развитието на наставявания, но и на ментора като изследовател и като човек. Информацията, обменяна между ментор и наставяван, се счита за поверителна и не се споделя с никой, който не присъства на менторските срещи (ARQUS European University alliance, 2021).

От изведените примери може да заключим, че най-основните елементи за наличието на менторстване в академична среда следва да бъде изясняването на основните роли и отговорности както на ментора, така и на менторствания. Други важни елементи са ролята и мястото на самия процес в административната структура на учебното заведение, както и основните стъпки и етапи на процеса.

Въвеждане на алтернативен модел на менторска програма за докторанти в катедра „Национална и регионална сигурност“

Взимайки предвид йерархичната структура на едно висше учебно заведение, в случая УНСС, следва да се отбележи, че за въвеждането на практика като менторска програма за докторанти има две основни алтернативи за случване.

Първата алтернатива е менторската програма да се въведе на ниво университет, като част от цялостната политика по учебната дейност на ръководството на университета, включвайки се цялостно като стандарт на работата на всички катедри, обучаващи докторанти. В този смисъл, менторската програма трябва да е универсална за всички докторанти в университета, да е част от останалата процедура по атестация на докторантите. Също така да е включена като елемент в атестирането и оценката на преподавателите, участвали като ментори в подобна програма, за да е ясен стимулиращия елемент за участие и връзката с академичното израстване на преподавателите. При тази алтернатива менторската програма следва да бъде задължителна и да се отразява и на заплащането на съответния преподавател. Казано с други думи, подобен тип въвеждане ще доведе до определен финансов разход за университета. Най-основното предимство тук е, че по този начин програмата ще е легитимна и ще се превърне в стандарт за работа.

Другата алтернатива е да се въведе по инициатива на конкретна катедра, която индивидуално идентифицира нуждата от въвеждането на подобна практика. При този вариант решението за структурата и рамките на мен-

торската програма следва да е изцяло на катедрите, които ще имат пълната свобода да изработят свой собствен подход на работа. Подобен формат има по-скоро незадължителен характер за участниците както ментори, така и менторствани и се базира на собствената мотивация и необходимост и на двете страни. В този смисъл работата и резултатите от участието в менторска програма няма да бъдат включени в атестационни процедури и на ниво университет подобна програма не би могла да бъде обезпечена финансово. В тази връзка тук е важно, на ниво катедра да се планира по какъв начин преподавателския състав ще бъде стимулиран да се включи, респективно чрез каква програма биха могли да се осигурят средства за заплащане труда на менторите, или как да се осигури друг нематериален стимул.

Таблица 1: Сравнение на алтернативите

ПОКАЗАТЕЛИ	АЛТЕРНАТИВА 1	АЛТЕРНАТИВА 2
Ниво на въвеждане	университет	катедра
Легитимност	висока	ниска
Задължителност	да	не
Финансиране	да	не
Структура и рамка	Стандартна за всички	Свобода на всяка катедра да разработи

Източник: Разработено от автора

Взимайки предвид че подобен тип практика не е въвеждана до сега, е добре първоначално да бъде тествана в по-малък мащаб. Виждайки сравнителната таблица става ясно, че Алтернатива 2 не изисква отделяне на финансови средства и дава повече свобода на катедрите, което ще улесни доста процеса на въвеждане и ще избегне прилагането на този подход в катедри, където не се идентифицира тази нужда. Тоест, няма да бъдат разходвани излишни средства. Също така, индивидуалният подход на разработване на рамката на менторската програма ще гарантира, че всяка катедра ще разработи менторската си програма съгласно своите нужди и потребности за развитие.

В тази връзка, от изведеното до тук, фокусирайки се върху дейността на катедра „Национална и регионална сигурност“ и опита ѝ в работата с докторанти, като основен резултат от настоящия материал се предлага разработването на менторска програма за докторанти като инструмент на катедрата за развитие на научно-изследователския и публикационния капацитет на младите учени, които са част от нейния колектив.

Цялостната менторска програма е разработена в отделен документ, чийто основни елементи ще бъдат описани накратко в следващите няколко абзаца.

Основна цел на тази менторска програма е катедрата да повиши качеството и активността на своята научно-публикационна дейност и да развие потенциала на младите изследователи, като подпомогне изграждането както на твърдо знание, така и на меки и професионални умения у тях. Като от своя страна това да доведе до по-висока и качествена публикационна активност на катедрата като цяло.

Подцелите на менторската програма са:

- да се осигури възможност на младите учени да черпят опит от доказали се научни работници;
- да се утвърди традиция в катедрата за работа в екип и партньорство между докторантите и преподавателите;
- да се даде възможност за развитие на меки умения както на менторстваните, така и на менторите (например комуникационни умения, менторстване, работа в екип, обмяна на опит и др.).
- да се подпомогне процеса на приемственост на потенциални нови попълнения в катедрата.

За да се осъществи пълноценно и удовлетворяващо, менторската програма следва да спазва основни принципи на работа, които да фигурират ясно разписани и обяснени, за да бъдат припознати от колектива и да се прилагат и на практика. Като основните **принципи на работа** следва да са: насърчаването на взаимно уважение и доверие, конфиденциалност, приемственост и отговорност. За да изпълни целите си менторската програма следва да се проведе с **определен срок**, а именно три годишен срок, в който да бъде насърчаван и напътстван докторанта. Имайки предвид надграждащия елемент, от значение е структурата на менторската програма да има **стъпаловиден характер**, тоест да бъде структурирана на три надграждащи и допълващи се нива (например бронз, сребро, злато). Най-важният и ключов елемент, който следва да включва програмата, е **целеполагането**, което е следователно краткосрочно и дългосрочно и се осъществява съвместно от ментора и менторствания. Целеполагането е съпътствано от **планиране**, което се изготвя за всяка календарна година. Успоредно с изпълнението на планираните дейности, водещи към постигане на поставените цели, ключов елемент на менторската програма е да бъде предвидено време за **обратна връзка**, която да следва конкретна структура и периодичност, на които са се съгласили участниците.

За да протича гладко процеса по провеждане на менторска програма, следва да бъде определен от Катедрения съвет координатор на менторската програма, който да спомага комуникацията в звеното по отношение на участието в програмата.

За да се гарантира качество и отчетност на катедрено ниво следва да се използват кратки универсални бланки, в които ясно се виждат целите и дейностите на двойката ментор и менторстван, както и планираните им периодични срещи, с които да бъде запознат и състава на катедрата.

Заклучение

В настоящето изследване бе очертана ролята и значението на докторските програми в работата и развитието на катедрите на Университет за национално и световно стопанство. Направен е анализ на чужд опит в реализирането на менторски програми за докторанти, на база на който бе предложена алтернатива за усъвършенстването на обучението в докторска програма по икономика и управление (отбрана и сигурност) на катедра „Национална и регионална сигурност“, чрез въвеждането на универсален модел на менторска програма, който да повиши качеството и активността на научно-публикационната дейност на катедрата и да развие потенциала на младите изследователи, като подпомогне изграждането както на твърдо знание, така и на меки и професионални умения у тях. От което може да се заключи, че целта на изследването след анализ на чуждия опит да бъде предложена алтернатива за усъвършенстване на обучението в ОНС „Доктор“ в направление икономика и управление (отбрана и сигурност) е изпълнена. Тезата, която защитава настоящето изследване, че въвеждането на менторска програма или менторски подход при обучението на докторанти, ще доведе до по-ефективното и по-качествено реализиране на докторските програми по икономика и управление (отбрана и сигурност) бе потвърдена.

Използвана литература

- Закона за висшето образование. // Обн. ДВ. бр. 112 от 27.12.1995 г., изм. ДВ. бр. 28 от 2.04.1996 г., изм. и доп. ДВ. бр. 18 от 4.03.2022 г., (Zakona za vissheto obrazovanie. // Obn. DV. br. 112 ot 27.12.1995 g., izm. DV. br. 28 ot 2.04.1996 g., izm. i dop. DV. br. 18 ot 4.03.2022 g.), available at: https://mon.bg/upload/30140/zkn_VO_izm2022_30032022.pdf
- Закона за развитие на академичния състав в Република България. // Обн. ДВ. бр. 38 от 21 май 2010 г., доп. ДВ. бр. 21 от 12.03.2021 г., (Zakona za razvitie na akademichnia sastav v Republika Bulgaria. // Obn. DV. br. 38 ot 21 may 2010 g., dop. DV. br. 21 ot 12.03.2021 g.), available at: https://mon.bg/upload/25601/zkn_akademichnia-sastav-160321.pdf

- Правилника за прилагането на Закона за развитие на академичния състав в Република България, Приет с ПМС № 202 от 10.09.2010 г. // Обн. ДВ. бр. 75 от 24 септември 2010 г., изм. и доп. ДВ. бр. 15 от 19 февруари 2019 г. (Pravilnika za prilaganeto na Zakona za razvitie na akademichnia sastav v Republika Bulgaria, Priet s PMS № 202 ot 10.09.2010 g. // Obn. DV. br. 75 ot 24 septemvri 2010 g., izm. i dop. DV. br. 15 ot 19 fevruari 2019 g.), available at: http://ilit.bas.bg/sites/default/files/pdf/ilit_regulations_2021.pdf
- УНСС. (2015). Правилник за прием на докторанти, (UNSS, 2015, Pravilnik za priem na doktoranti), available at: <https://www.unwe.bg/bg/pages/7864/правилник-за-прием-на-докторантив-унсс.html>
- УНСС. (2015). Правилник за учебната дейност на УНСС, (UNSS, 2015, Pravilnik za uchebnata deinost), available at: https://www.unwe.bg/uploads/pdfs/7778_правилник-за-учебната-дейност-.pdf
- ARQUS European University alliance. (2021). Guidelines for the mentoring relationship, available at: https://static.uni-graz.at/fileadmin/doctoral-academy/ARQUS/20210216_GuidelinesArqusOnlineMentoring.docx
- Barnes, B. J. & Austin, A. E. (2009). The role of doctoral advisors: A look at advising from the advisor's perspective, *Innovative Higher Education*, 33, pp. 297-315, <http://dx.doi.org/10.1007/s10755-008-9084-x>
- Brill, J.L., Balcanoff, K.K., Land, D., Gogarty, M., Turner, F. (2014). Best Practices in Doctoral Retention: Mentoring, *Higher Learning Research Communications*, Vol. 4, N2, pp. 26-37, available at: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1133254>
- European Commission. (n.d.). National Policies Platform, *National Education Systems*, available at: <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice>
- Ford, L. & Vaughn, C. (2011). Working together more than alone: Students' evolving perceptions of self community within a four-year educational administration doctoral cohort, *The Qualitative Report*, 16(6), pp. 1645-1668, available at: <http://www.nova.edu>
- Kuther, T. (2020). Graduate School Adviser vs. Mentor: What's the Difference?, *ThoughtCo*, available at: <https://www.thoughtco.com/advisor-vs-mentor-whats-the-difference-1684878>
- Mullen, C. A. (2007). Trainers, illusionists, tricksters, and escapists: Changing the doctoral circus, *The Educational Forum*, 71(4), pp. 300-315, available at: <http://dx.doi.org/10.1080/00131720709335021>
- Noonan, M.J., Black, R., Ballinger, R. (2007). Peer and Faculty Mentoring in Doctoral Education: Definitions, Experiences, and Expectations, *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, Vol. 19, Number 3, pp. 251-262, available at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ901298.pdf>
- University of Lyon. (2020). ARQUS Call For "Mentorship Program For Doctoral Students And Young Researchers" Applications, available at: <https://www.>

universite-lyon.fr/arqus-call-for-mentorship-program-for-doctoral-students-and-young-researchers-applications-216126.kjsp

West, I. J. Y., Gokalp, G., Pena, E. V., Fischer, L. & Gupton, J. (2011). Exploring effective support practices for doctoral students' degree completion, College Student Journal, 45(2), pp. 310-323, available at: <http://www.projectinnovation.biz>

OPPORTUNITIES FOR INTRODUCTION OF A MENTORING PROGRAM IN THE TRAINING OF DOCTORAL STUDENTS IN THE FIELD OF DEFENSE AND SECURITY ECONOMICS

Adela Bozmarova, PhD Student
Department of National and Regional Security
Faculty of Economics of Infrastructure
University of National and World Economy
e-mail: abozmarova@unwe.bg

Abstract

Training through a mentoring approach is establishing itself as an increasingly key and effective model for working with young people, which, in addition to increasing the solid knowledge of learners, plays a key role in building and consolidating specific professional and soft skills. The relevance of this study is determined by the common challenges associated with the retention, perseverance and completion of the educational and scientific degree „PhD“ both at home and abroad. In this regard, focusing on the work of a particular department, the goal of this study is after analyzing the foreign experience to offer an alternative to improve training in the PhD program in economics and management (defense and security) of UNWE. The method that will be used in the present study is the analysis of foreign experience and good practices, as well as comparative analysis. The result that is expected to be achieved is to identify working alternatives in the context of the training of doctoral students in the field of defense and security economics, to outline the pros and cons of both alternatives and to suggest the best option.

Key words: mentoring program, PhD program, doctoral students, training, defense and security economics

JEL: A29