

РЕЦЕНЗИЯ

На дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ в област на висшето образование „Педагогически науки“ по професионално направление 1.1 „Теория и управление на образованието“, докторска програма „Управление на образованието“

Автор: Марияна Валентинова Бизова – Георгиева

Тема на дисертационния труд: „Компетентности на училищния директор“

Научен ръководител: проф. д.п.н. Пламен Радев

Рецензент: проф. д-р Петър Д. Балкански

*

*

*

1. Общо описание на дисертационния труд

Дисертационният труд е в обем от 240 страници, от които основен текст 228 страници. Използваната литература съдържа 157 източника, от които 13 на кирилица, 144 на латиница, 5 нормативни документа, 4 интернет ресурса. В рамките на изложението са включени 29 диаграми, 4 фигури и 42 таблици.

Дисертационният труд „Компетентности на училищния директор“ е обсъден на заседание на катедра „Педагогика и управление на образованието“ на Педагогическия факултет към Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“ на 09.02.2018 г. и е насрочен за публична защита.

Към дисертационния труд са приложени 7 допълващи приложения, които съдържат общо 9 таблици, 168 диаграми и са в общ обем от 144 страници.

Приложенията съдържат:

- Приложение № 1 – Сравнителен анализ между компетентностите, включени в теоретичния длъжностен компетентностен модел на училищния директор и тези, разписани в професионалния профил от Наредба № 12 на МОН – 38 страници;
- Приложение №№ 2 и 3 – Анкетни карти;
- Приложение № 4 – Анализ на резултатите от изследването на педагогическите специалисти по отношение на професионалните характеристики и поведение на българския училищен директор;
- Приложения №№ 5 и 6 – експертна карта за изследване на директори и обобщен анализ на данните от експертната оценка;
- Приложение № 7 – Анализ на резултатите от количествената оценка, дадена от училищните директори за компетентностите.

2. Кратки биографични данни

В периода 1992 – 1997 г. Марияна Валентинова завършва Френска езикова гимназия „А. дьо Сент Екзюпери“ – гр. Пловдив; ОКС „бакалавър“, специалност „Педагогика“ в Педагогически факултет на ПУ „П. Хилендарски“ (1997 – 2001 г.); ОКС

„магистър“ по Приложна социална психология в Педагогически факултет на ПУ „П. Хилендарски“ (2001 – 2003 г.); ОКС „магистър“ по „Управление на човешките ресурси“ в Център за дистанционно обучение към УНСС – гр. София (2004 – 2007 г.) и редовен докторант по „Управление на образованието“ към ПУ „П. Хилендарски“ (2014 – 2017 г.).

Работила е като педагогически съветник в СОУ „К. Величков“ – гр. Пловдив и Национална търговска гимназия – гр. Пловдив (2006 – 2011 г.) и председател и член на Управителния съвет на Ученическа кооперация „Съгласие – 2004“ (2008 – 2011 г.); била е оперативен счетоводител в с. Марково – „Консулт“ ЕООД. В момента е административен секретар на Департамент за квалификация и професионално развитие на педагогическите специалисти при ПУ „П. Хилендарски“. Ползва четири езика: френски, английски, испански и руски.

3. Актуалност на темата и целесъобразност на поставените цели и задачи

Компетентностно - базираният подход в образованието и системата на неговото управление е нова алтернатива за управление на човешките ресурси на всички равнища на управление, в т.ч. и училищните организации. Компетентностният модел и подход е вид стратегия за насърчаване и развитие на ролите, уменията и поведението на хората както на индивидуално, така и на институционално равнище.

Този подход се явява алтернатива на традиционния модел на управление на персонала и човешките ресурси и практиката за наемане, оценяване и развитие на педагогическите специалисти, в т.ч. и директорът на училището. Самият компетентностен модел обхваща интеграцията на знания, умения, способности, поведение, лични и професионални качества на индивида.

Компетентностният модел води своето начало през 70 – те години на миналия век. Той получава положително признание и приложимост заради своята ефективност в социалните системи и преди всичко – в образователните институции и организации.

В този контекст компетентностно – базираният подход се утвърди като **глобална стратегия** в ЕС и е обективно необходим за ефективното функциониране на личността, организациите и обществото като цяло.

Съществува съществена разлика между това да притежаваш знания и умения и да ги използваш в различни условия и ситуации, много от които съдържат неясни, непредсказуеми и стресиращи елементи, съответват съвременните изследователи на компетентността. Проведените през последните 20 – 30 години емпирични изследвания на влиянието на училищните директори върху поведението и ефективността на учителите и успеваемостта на учениците доказват неоспоримо, че няма успяващо и ефективно училище, творчески климат и организационна култура и ефективни педагогически специалисти, ако училищните директори са лишени от професионална и организационна компетентност. Ефективно училище не се постига със силата на властта и формалността на закона. Установяването на баланс между двете управленски максими: „**Законите управляват училището**“ или „**Човекът управлява училището**“ се корени в компетентността. Аз не познавам ефективно и успяващо училище, учители и ученици, където властва некомпетентен и неук училищен директор. Според

известният реформатор на традиционните образователни системи Михаил Фулин, който заявява, че „Не познавам ефективно училище, чийто директор да не е умен ръководител“. Такъв директор се чувства уютно в сегашната си формална длъжностна характеристика. Независимо от сегашната си формална длъжностна характеристика и компетентност всеки директор се чувства уютно в ролята на администратор.

Споделям твърдото си убеждение, че с настоящият дисертационен труд най-после училищният директор си намери майстора в нашата страна в лицето на колегата Марияна Бизова. За първи път в теорията на образованието и управлението професионалната компетентност на училищния директор се разглежда така компетентно в един дисертационен труд. В тази връзка не отричам почерка на уважавания от мен научен ръководител на докторанта – проф. д.п.н. Пламен Радев.

Този дисертационен труд далеч надхвърля стойността за сегашното си предназначение. Той ще бъде мярката, границата и критерият „да“ и „след“ него за развитието на образователния мениджмънт у нас.

Компетентността в съвременното общество е призвана да замени абстрактната интелигентност на личността, защото едно е да знаеш, друго е да можеш и трето – да искаш да изпълниш задачите на работното място. Съвременният човек става нужен и ценен за себе си, институциите и обществото не с нещо друго, а с компетентността и способността си да бъде „топ изпълнител“ на своето работно място. Човек, лишен от интегрирани компетентности го грози опасността да изпадне „зад борда“, да стане аутсайдер и да чака на „държавната ясла“ за социални помощи. Вместо интелигентността е необходимо да се тества и измерва компетентността на личността от детска възраст до края на трудовата кариера и да я поддържа непрекъснато като се учи и квалифицира. С повишаване на професионализма компетентността създава допълнителни стойностни резултати, без да се демонстрира прекалено скъпо поведение. Компетентностният модел трябва да замени в буквален смисъл формалните длъжностни характеристики и институционални длъжностни служби.

Този дисертационен труд открива пред научната общност в областта на образователния мениджмънт в нашата страна нови подходи за създаване и утвърждаване на съвременен длъжностен компетентностен модел на училищния директор и ни прави сравними и съпоставими като научна общност с водещите автори в света в тази научна област. Този труд създава основа за утвърждаването му като генерална стратегия и универсален модел за длъжностна компетентност на училищните директори и предполага нова методология и методика за изучаване и измерване на равнището на управленската компетентност на училищния директор по новата формула за управлението на училището:

**„Училищен директор = ефективен образователен мениджър +
компетентен училищен административен мениджър =
ефективно образователно лидерство“**

Тази формула може ускорено да се реши, ако авторът на този дисертационен труд си постави за цел да постигне за себе си „висша компетентност“ и „топ изпълнител“.

4. Познаване на проблема от докторанта

Изучаването на компетентностите на училищния директор, които са предмет на проучване от докторанта е нов проблем и предизвикателство за българското образование и неговото управление. Първи изследователски опити в тази област се правят в чужбина (предимно в САЩ, Англия, Австралия, Нова Зеландия, Канада) през последната четвърт на миналия век. Крайно ограничени са литературните източници у нас.

От библиографската справка за използваните литературни трудове става ясно, че докторантът е извършил колосална издирвателска и аналитична работа на 144 източника на английски език, за да представи както състоянието, така и противоречията в концепциите на различните автори, свързани с организационната и професионалната компетентност, качества и способности на училищните директори.

Не е лесна и проста задача на един докторант да идентифицира специфичните характеристики на професионалните характеристики на училищния директор. Добрата информираност на докторанта му е позволила да излезе от многобройните компетентностни модели на чуждите автори и да открие с голяма точност и компетентност „диференциацията – специфика“ на компетентностния модел и професионалния профил на училищния директор. Това е положителна атестация за автора, че умее да работи с научен текст и да се ориентира в научната среда. Тази задача докторантът е изпълнил на високо академично равнище.

5. Дизайн на дисертационното изследване

Проведеното дисертационно изследване е осъществено при добра научна стратегия, методология и методи за набиране на емпирични данни. Изследователският процес е протекъл на 6 етапа:

- Конструиран е теоретичен длъжностен компетентностен модел на училищен директор;
- Извършен е сравнителен анализ между теоретичния модел на училищния директор и професионалния профил, разписан в Приложение № 3 и Наредба № 12 на МОН; последователно са реализирани три емпирични изследвания като са атестирани различни съвкупности: **родители** на деца в училищна възраст (общо 127 от 2 училища на гр. Пловдив); **педагогически специалисти** (общо 120 респонденти от гр. Пловдив, Харманли и Първомай); **училищни директори** (общо 74 на различни училища в Южна България). Резултатите от емпиричното изследване имат местна и регионална валидност.

- При разработването на дисертационния труд докторантът е използвал различни и подходящи защитни методи за научен анализ: проучване на различни теоретични концепции за компетентността на училищните директори в международен (англоезичен) мащаб; използване на сравнителен анализ и на пряка и непряка анкета (пощенска) анкета; статистически методи за обработка и анализ на данни;
- Дисертантът си поставя **за цел** да се идентифицират и систематизират под формата на длъжностен компетентностен модел най-важните компетентности, които е необходимо да притежават и демонстрират лицата, заемащи длъжността „директор в училище“ и които биха довели до ефективното им професионално поведение на работното място“ (стр. 6).

6. Характеристика и оценка на дисертационния труд

Съдържанието на дисертационния труд е структурирано и композирано в добра логика на представяне на отделните части на този труд, което отговаря на академичните изисквания за такъв вид научно творчество. Считаю, че трудът има завършен вид. Той съдържа увод, три глави, заключителни изводи и обобщения, библиография и седем приложения към основния текст.

В увода докторантът добре е отразил актуалността, мотивите при избора на темата на дисертационното изследване. Правилно са формулирани обекта и предмета на изследването, неговите цел, задачи и хипотези и списък със следните приложения, които са неделима част от основния текст на дисертацията. В този списък са включени:

- Приложение № 1 – сравнителен анализ между компетентностите, включени в теоретичния длъжностен компетентностен модел на училищния директор и разписания профил на директора в Наредба № 12 на МОН;
- Приложения № 2, № 3 и № 4 – анкетни карти за анкетиране на три съвкупности от респонденти – родители, педагогически специалисти и директори;
- Приложение № 5 – експертна карта за изследване на преценката на българските училищни директори по отношение на важността на включените компетентности в теоретичния длъжностен компетентностен модел на училищния директор;
- Приложение № 6 – обобщен анализ на данните от експертна оценка на компетентностите от страна на училищните директори;
- Приложение № 7 – анализ на резултатите от количествената оценка, която българските училищни директори поставят на компетентностите, включени в теоретичния длъжностен компетентностен модел на училищния директор и на самия модел.

Първа глава е посветена на някои теоретични и практико – приложни основи на компетентностното моделиране. Първи параграф съдържа теоретичен анализ на някои основни понятия, разгледани в исторически, концептуален и сравнителен план: „компетентностен подход“, „компетентностно моделиране“ и техните производни, разграничени между „компетентност“ и „компетенция“. Представена е класификация на компетентностите. Анализирани са основните перспективи, от които се разглеждат компетентностите. В отделен параграф докторантката анализира компетентностното моделиране и видовете компетентностни модели. Разкрита е връзката между компетентностния модел и организационната мисия, мисия, ценности и стратегия. Посочени са в специален параграф № 3 основните методи за извършване на компетентностно моделиране. Първа глава завършва с обосновани заключение и изводи.

Втора глава на дисертацията е посветена на професионалното поведение и компетентност на училищния директор в международен сравнителен план. В тази част на дисертационния труд е извършен теоретичен анализ на ефективността на училището и училищния директор (§1). Представени са петте нива на ефективното училище, според концепциите на различни наши и чуждестранни автори. В самостоятелен втори параграф е извършен анализ на ефективността на училищния директор. В тази част се съдържа описание на ефективността на професионалното поведение на училищния директор. Обособени са управленски практики на ефективния училищен директор, според концепциите на отделните автори.

Последната, трета глава на дисертацията съдържа въпроси, свързани с организацията, реализацията и анализа на резултатите от емпиричното изследване. Представен е дизайна на изследването. Специално внимание е отделено на авторския „теоретичен длъжностен компетентностен модел на училищен директор“ (стр. 136).

Този модел съдържа шест **кълъстера**, като всеки един от тях се характеризира с различен брой кълъстерни компетентности, които са описани по определена схема. Счита се, че този модел е с голяма научна и практическа стойност и може да служи като философска и методологическа база за бъдещи изследвания, за разработване на длъжностни стандарти и професионални профили на директорите.

Отделните кълъстери са: „Лидерство“ с 6 подкълъстери; „Организационен мениджмънт“ с 6 подкълъстери; „Училищна среда“ с 2 подкълъстера; „Кариерно развитие“ с 2 подкълъстера; „Комуникация и интерперсонални взаимодействия“ с 3 подкълъстера; кълъстер „Модел на подражание“ с 2 подкълъстера.

Трети параграф на Глава 3 съдържа анализи на резултати от проведените три емпирични изследвания: а) родители; б) педагогически специалисти и в) училищни директори. При отговори на респондентите са използвани примерни скали, което позволява тяхната количествена статистическа обработка.

В заключение трябва да подчертая, че докторантът е отделил специално място в анализа, като обобщава резултатите по отношение на формулираните хипотези и посочва изводите от тяхната проверка.

7. Практико – приложни и теоретико – аналитични приноси на дисертационния труд

Като се солидаризирам в основни линии с посочените научни приноси на дисертационния труд, формулирани от автора, считам за неоспорими следните приносни моменти на труда:

7.1. Практико – приложни приноси:

- 7.1.1. За първи път у нас е разработен системен длъжностен компетентностен модел на училищен директор, сравним и съпоставим със съвременни чуждестранни модели, който се явява надежден инструмент за управлението на училището и кариерното развитие на училищните директори;
- 7.1.2. Разработени са емпирични инструментариуми за проучване на отношението и нагласите на различни участници в образователния процес за компетентният успешен и ефективен училищен директор;
- 7.1.3. Установена е богата емпирична база от данни при анкетираните на родители, педагогически специалисти и действащи директори за състоянието на управлението на училището и поведението на училищните директори;
- 7.1.4. Установена е степента на съответствие между конструирания теоретичен и длъжностен профил, включен в действащата нормативна уредба, регламентираща компетентностите на училищния директор;
- 7.1.5. Установени са сферите на приложимост на теоретичния компетентностен модел в условията на училищната образователна система.

7.2. Теоретико – аналитични приноси:

- 7.2.1. Теоретичният анализ в дисертационния труд използва и обогатява с нови понятия и категории новоразвиващата се теория и практика на мениджмънта в училищното образование („компетентност“, „видове компетентност на училищния директор“, „компетентностен модел“, „компетентностно моделиране“, „най-успешен професионалист“, „топ изпълнител“, „професионално поведение“, „ефективност на училищния директор“ и др.;
- 7.2.2. Осъществен е анализ на актуалните теоретични и практико – приложни основи на компетентно моделиране в контекста на **международната научнообоснована теория и практика** и са открити основните перспективи, от които се разглежда компетентността и основните процеси и подходи на компетентностното моделиране;

- 7.2.3. Систематизирани са успешните практики на компетентностно моделиране и са подбрани основните изследователски методи, свързани с идентифицирането на компетентностите в процеса на моделиране;
- 7.2.4. Направен е съвременен преглед и анализ на актуалните подходи към оценката и ефективността на училищния директор и училищната организация. Изведени са характеристиките на ефективното професионално поведение на училищния директор.

8. Приложимост на длъжностния компетентностен модел

Дисертантът очертава следните възможности за приложимост на резултатите от дисертационното изследване:

- Популяризиране на резултатите чрез издаване на монографичен труд;
- При самообразованието и самооценката на училищните директори;
- В процеса на атестация, мониторинг и оценка на управленската дейност на училищните директори;
- Утвърждаване на модела като инструмент за оценка на професионалното поведение на училищния директор от страна на РИО и МОН;
- При подбора на училищните директори и при определяне на потребностите им от обучение;
- В квалификационните курсове за директори, при придобиване на ПКС, при обучението на магистри и докторанти по образователен мениджмънт;
- При изготвяне на нормативни документи за управлението на училището и разработване на стратегии за неговото развитие.

9. Списък на публикации, свързани с дисертационното изследване

Докторантката е посочила и депозирала в писмен и електронен вид, свързани с темата на дисертационното изследване пет публикации, които са поместени в сп. „Педагогика“, сп. „Организация и управление на училището и детската градина“ и сборници „Докторантски изследвания“. Всички публикации са посветени на отделни аспекти на компетентността на училищния директор (вж. Автореферат, стр. 38).

10. Цитирани авторски публикации на докторанта от други автори

Публикациите на докторанта са привлекли вниманието и са цитирани от трима български и един чуждестранен автор от Висшето педагогическо училище в гр. Алексинац, Република Сърбия. Притежава отзив за своя авторска публикация „Комплексният и компетентностният подход и разработване на компетентностни модели“ във в-к „АзБуки“ (вж. Автореферат, стр. 38).

11. Автореферат

Авторефератът на дисертационния труд е в обем от 39 страници и отразява структурата и съдържанието на дисертационния труд, в т.ч. съдържа научните приноси на дисертационния труд, списък на авторските публикации, свързани с темата на дисертационния труд, списък на цитиранията на публикациите на докторанта, отзиви за публикациите на докторанта и списък на цитираната чужда литература.

12. Лично участие на докторанта

Дисертационният труд е лично творчество на докторанта. Тя владее няколко чужди езика, което ѝ е позволило да издири и анализира първоизточниците на много водещи и утвърдени учени в Европа и САЩ, които са допринесли за разработването и изследването на компетентно – базираният подход в образованието и мениджмънта. Тази висока информираност на докторантката за организационната компетентност на училищните директори ѝ е позволило да систематизира и да идентифицира съдържанието на разработения от нея оригинален теоретичен длъжностен компетентностен модел на училищния директор. Счита, че научните приноси, теоретичният модел и получените резултати от емпиричното изследване са нейна лична заслуга.

13. Въпроси и препоръки

13.1. Въпроси

- Как преценявате сходствата и различията между Вашия теоретичен длъжностен компетентностен модел на училищния директор и професионалния профил на директора, разписан в Приложение № 3 на Наредба № 12 на МОН?
- Считате ли, че конструираният от Вас модел има универсален характер и от какво зависи неговото утвърждаване като стандарт за подбор, оценка, обучение и квалификация на кандидати за длъжността директор на училище?
- Известно е, че ролята на училищния директор е **поливалентна**. **Въпрос:** Съзнателно ли в представеният теоретичен модел не присъстват като необходими компетентностите в такива неотменни традиционни мениджърски дейности, като финансова, правна, административно – стопанска, регулираща и контролна. Как бихте обяснили тази липса и какви са бъдещите намерения, свързани с институционализирането на Вашия авторски модел? Как виждате свързването на Вашия модел с утвърждаването на професията „образователен и/или училищен мениджър“?

13.2. Препоръки

- Да се използват възможностите на Пловдивския университет „П. Хилендарски“ и Междууниверситетския институт по мениджмънт на образованието „Интераула“ за разработване и приемане на стратегия с план за действие за

утвърждаването на настоящия длъжностен компетентностен модел на училищния директор като генерална стратегия и универсален инструментариум за училищен мениджмънт;

- В дух на пожелание бих си позволил да препоръчам на Марияна Бизова да не прекъсва изследователската си дейност в тази област; да ускорява кариерното си развитие. мениджмънта и лидерството в образованието има голяма потребност от млади учени, които имат реални качества, способности и възможности да мерят ръст с международни учени в тази област.

14. Заключение

След като с голям интерес се запознах с дисертационния труд, автореферата и публикуваните статии, които считам, че са лично дело на автора и са напълно издържани в теоретично отношение и като считам, че научните приноси са далеч надхвърлящи обичайните изисквания, утвърдени в Закона за развитие на академичния състав за присъждане на образователна и научна степен „доктор“, както и голямата актуалност, научна и обществена значимост на дисертационния труд, изцяло подкрепям да се присъди на докторанта Марияна Валентинова Бизова – Георгиева образователната и научна степен „доктор“ в област „Педагогически науки“, професионално направление 1.1 „Теория и управление на образованието“ на докторантска програма „Управление на образованието“.

29.04.2018 г.

Рецензент:

Гр. София

проф. д-р Петър Балкански