

СТАНОВИЩЕ

на проф. д-р Янка Тоцева – Европейски политехнически университет

за дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ в

Област на висше образование: 1. Педагогически науки

Професионално направление: 1.1. Теория и управление на образованието

на тема: „СТРАТЕГИЧЕСКО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ
РЕСУРСИ В ОБЩООБРАЗОВАТЕЛНИ УЧИЛИЩА“

разработен от **Ина Валериева Дикова**

Представяне и оценки за дисертацията и автореферата

Дисертационният труд е в обем от 202 страници текст. Към него има списък на използваната литература, който включва 110 източника, от които 24 на кирилица, 86 на латиница и 3 нормативни документа (закон, наредба, програма), и три приложения.

Структурата на дисертацията включва увод, четири глави и заключение.

В *Увода* е обоснована актуалността на проблематиката, свързана със стратегическото управление на човешките ресурси в училищното образование у нас. Коректно са посочени обектът и предметът, целта и задачите. Изказани са две хипотези и са поставени няколко изследователски въпроса. В края са отбелязани методите, използвани в изследването.

Първа глава **СЪЩНОСТ НА СТРАТЕГИЧЕСКОТО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ** е в обем от 85 страници. В нея е направен преглед на публикации по темата в исторически и актуален теоретически план. Разгледани са основните характеристики на управлението на човешките ресурси и на стратегическото управление на човешките ресурси. За съжаление, само в рамките на 5-6 страници има конкретика, свързана с училищната организация.

Втората глава **МОДЕЛИ НА СТРАТЕГИЧЕСКО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ** е в обем от 28 стр. В нея се представят обстойно общо седем

модела и накрая се прави изводът, че „Всички разгледани по-горе модели на СУЧР могат да бъдат приложени и в училищното управление, отчитайки специфичния контекст на училището.“ (стр. 122)

Третата глава **ТЕОРЕТИЧНИ АСПЕКТИ НА СТРАТЕГИЧЕСКОТО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В УЧИЛИЩЕ** е в обем от 16 страници.

В първия параграф дисертантката прави опит да обоснове необходимостта от прилагане на СУЧР в училищните организации, като я свързва с различни причини и трудности по отношение на социокултурната среда, осигуряването на високо качество в училище и характеристики и изисквания към педагогическия персонал.

Във втория параграф са представени теоретични аспекти на СУЧР в училищното образование, като се анализират както теории и концепции, но също така се представят и резултати от емпирични изследвания от различни страни относно прилагането на модели и подходи. Прави се изводът за липсата на достатъчно изследвания и публикации по проблема.

В третия параграф се прави кратък преглед на нормативната уредба, свързана със стратегическото управление на човешките ресурси в системата на българското училищно образование в 21. век.

Четвърта глава **МОДЕЛ ЗА СУЧР В УЧИЛИЩЕ. РЕЗУЛТАТИ ОТ ЕМПИРИЧНОТО ИЗСЛЕДВАНЕ** е в обем от 62 страници.

В първия параграф се представят и анализират данните от проведената анкета с директори и заместник-директори на училища. Търсят се факторите, които повлияват върху резултатите в няколко посоки – населено място, тип училище, управленски опит на директора. Проучва се мотивацията на педагогическите специалисти като част от политиките за привличане и задържане. Интересни резултати са получени по отношение оценката на компетентностите от страна на директорите. Повече от половината от тях са споделили вижданията си за бариерите, които затрудняват прилагането на модели за стратегическо управление на човешките ресурси.

Във втория параграф се представят резултатите от анализа на стратегии на училища в частта, свързана с темата на дисертацията. Установява се слабо представяне на проблемите за стратегическо управление на човешките ресурси.

В третия параграф, на базата на теоретичния анализ от първа и втора глава и резултатите от емпиричното проучване, Ива Дикова предлага свой авторски модел за

стратегическо управление на човешките ресурси в училище. Моделът е разработен като рамка в теоретичен план, но е обогатен и с програма за обучение на директорите.

За проверка на модела е използван методът експертна оценка. Като експерти са привлечени 20 директори, един заместник-директор и 4 университетски преподаватели. Те са оценили рамката по десет индикатора и половината от тях са дали конкретни предложения за подобряването ѝ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕТО представя основните резултати по отношение на издигнатите хипотези и насочва вниманието към необходимостта от продължаване и задълбочаване на работата по посока обогатяване на мениджърската компетентност на директорите в областта на стратегическото управление на човешките ресурси.

АВТОРЕФЕРАТЪТ е разработен съгласно изискванията и отразява основните положения на дисертационния труд. В него са посочени приносите както в теоретичен, а така също и в практико-приложен план. Дисертантката е представила и списък от пет публикации по темата на труда.

Заключение

Като ***силни страни*** на представения труд могат да се посочат следните:

- темата е актуална и значима, защото предлага систематизиран теоретичен анализ на проблема за стратегическото управление на човешките ресурси;

- сериозното и отговорно отношение на авторката към проучването на литературните източници по темата – в по-голямата част от чужди автори;

- висока оценка заслужава авторският модел и направеният опит за оценяването му от експерти.

Към работата могат да се отправят няколко забележки, въпроси и препоръки:

1. Първата глава е твърде обемна и твърде далеч от училищната действителност.
2. Прави впечатление несъразмерността в обема на главите – от 85 стр. първа до 16 стр. – трета.
3. Как бихте реструктурирали текста, за да не са получава този дисбаланс?
4. Като се има предвид новостта и неразработеността на проблематиката в България и евентуалното публикуване на труда, което според мен би било полезно четиво за училищните директори, бих препоръчала да отпадне първа глава и вниманието да се насочи

по-конкретно към управлението на човешките ресурси в училищните организации и моделите за неговото ефективно реализиране.

Направените забележки относно теоретичната част, представена в първа глава, не омаловажава постиженията на Ива Дикова, която е показала много добри умения както за проучване и анализ на теоретични източници, но също така и за провеждане на емпирично изследване на базата на авторска методика.

Дисертационният труд има цялостен и завършен вид. Той е лично дело, плод на сериозна изследователска работа в сферата на управлението на образованието и притежава всички необходими качества, за да бъде присъдена на Ива Дикова образователната и научната степен „Доктор” в област на висше образование 1. „Педагогически науки“; професионално направление 1.1. „Теория и управление на образованието“.

21. 06. 2021 г.

Изготвил становището:

(проф. д-р Янка Тоцева)