

## **РЕЦЕНЗИЯ**

**а дисертационен труд на тема „Компетентностен подход при управлението на човешките ресурси на детската градина в условията на криза“**

**автор: докторант Елена Иванова**

**ПН 1.1. Теория и управление на образованото**

### **1. Данни за докторанта.**

Елена Ненкова Иванова е зачислена като задочен докторант към катедра „История на педагогиката и управление на образованието“, Факултет по педагогика на Софийския университет на 01.03.2021 г. Отчислена е с право на защита през м. март 2025 г.

Елена Иванова има над 18 години стаж като детски учител, а от 2017 г. е директор на детска градина в София. Професионалният ѝ път и натрупаният управленски опит логично я водят към завършване на магистърска програма по „Образователен мениджмънт“ към Факултета по педагогика през 2019 г.

През 2020 г. докторантката придобива и професионална квалификация „психолог“.

Интересът на докторанта към темата на дисертацията е провокиран от пандемичната ситуация, породена от Ковид-19 и от възможностите за по-ефективно управление на човешките ресурси в условията на криза чрез прилагане на компетентностен подход.

### **2. Данни за дисертацията**

Представеният дисертационен труд впечатлява със силно специфичната си тема и обхват на изследването. В последните години фокусът в образователния мениджмънт е насочен приоритетно към училището като ключова образователна институция, осигуряваща обучението, възпитанието и формирането на младите хора. Детските градини остават в сянка и се възприемат приоритетно като места за отглеждане и възпитание, макар тяхната роля за качествено ранно детско развитие да е неоспорима, а обхватът на задължителната възраст за предучилищно образование непрекъснато да се увеличава. В този смисъл, темата на дисертационното изследване не просто представя една нова парадигма в управлението на човешките ресурси, но и подобрява познанието и разбирането за управлението на детската градина като специфично звено и пълнокръвна образователна институция.

Дисертационният труд е структуриран в увод, три глави, заключение и приложения. Общият обем на труда е 236 стр., от които 206 стр. авторов текст. Използваната литература включва 179 научни източника, от които над 100 на английски език. Обхватът и

задълбочеността на използваната литература свидетелстват за ангажираността на докторанта с изследователската тема.

**Уводът** на дисертацията представя мотивите за избор на изследователската тема и обхватът на изследването, както и тяхната актуалност и значимост. Докторантката систематично и последователно представя бекта и предмета на изследването, неговите цел и задачи. Формулировките са ясни и изчистени, като поставят добра основа за цялостния изследователски дизайн. Подхипотези 1 и 2 биха могли да се прецизират с оглед по-ясната им връзка с общата хипотеза и цел на изследването.

**Първата глава** на дисертацията представя литературен анализ на компетентностния подход като специфична парадигма не само в образованието, но и в управленската наука и неговото използване в управлението на човешките ресурси (УЧР) в специфичните условия на детската градина. Последователно и умело докторантката представя параметрите и развитието на управлението на човешките ресурси и същността на компетентностния подход, разкривайки тяхната взаимовръзка. Особено добро впечатление прави последната точка от главата, в която практическият опит и доброто разбиране на управленската дейност дават възможност на Елена Иванова да очертае както спецификата в УЧР в детската градина, така и възможното приложение на компетентностния подход в този процес.

**Втората глава** на дисертацията разкрива спецификите на кризата и кризисния мениджмънт, като прави плавен и ефективен преход към кризисното управление на човешките ресурси и към възможностите за интегриране на компетентностния подход в това управление. Познавайки се на съвременни източници, докторантката последователно разглежда същността и характеристиките на организационната криза, очертавайки нейното влияние върху организацията, хората и процесите и създавайки добра основа за изграждане на връзката „кризисен мениджмънт – управление на човешките ресурси“. С разбирането на опитен управленец тя очертава значимостта на компетентностния подход за управлението на човешките ресурси в условията на криза и ясно показва нуждата от изграждане на общ и специфичен компетентностен профил на персонала, който да подпомага функционирането на детската градина в условията на кризи и неблагоприятни събития.

В рамките на дисертационното изследване е реализирано богато емпирично проучване, представено в **трета глава**. В хода на проучването са използвани поредица от изследователски методи:

- Фокус-група
- Анкетно проучване сред директори, педагогически и непедагогически специалисти в детски градини

- Интервю
- Анализ на кризисни планове на детски градини

Данните от емпиричните проучвания са представени подробно и коректно. Наличието на множество таблици и графики утежняват текста и затрудняват цялостното представяне и осмисляне на задълбоченият изследователски труд. Същият фактор затруднява и интерпретацията и анализа на данните.

Като логичен завършек на цялостното дисертационно изследване в последната част на третата глава е представен **модел на компетентностен подход при управлението на човешките ресурси в детската градина в условията на криза**. Моделът стъпва на качествена теоретична рамка, включваща поредица от концепции, свързани с кризисните компетенции на лидерите, с компетентностите на педагогическия и непедагогическия персонал в детските градини и с компетентностите на директорите на тези образователни институции. Моделът е разгърнат изключително детайлно и разписва общите и специфичните кризисни компетентности и процедурата за тяхното обследване, развиване и приложение. Моделът е оценен с експертна оценка по 6 ясно обособени критерии и получава висока оценка по всеки от тях.

Добро впечатление прави факта, че в края на трета глава е налице обособена част, в която докторантката описва обобщените изводи от цялостното теоретико-емпирично изследване, като прави пряка връзка с компетентностния подход и темата на дисертационното изследване. Описаните набори от компетентности на директора, педагогическия и непедагогическия персонал, получени в резултат на емпиричното проучване, са добра изходна точка за последващи изследвания и изграждане на механизми за развитие на тези компетентности в човешките ресурси в детските градини. Доколкото кризите се появяват циклично, подготовката на служителите в детските градини за тяхното развитие, разрешаване и справяне с предизвикателствата, които те носят, е от ключово значение за тази специфична образователна институция.

В **заключението** на труда се обръща специално внимание на поставените изследователски цели и хипотези. Логично, компетентностният подход има своето положително място в управлението на човешките ресурси в условията на криза. Докторантката уверено и последователно представя в каква степен хипотезата и включените в нея подхипотези се потвърждават, като привежда конкретни данни от емпиричното изследване като доказателства за своите заключения.

**Авторефератът на дисертационния труд отразява обективно и достоверно неговата структура и съдържание.**

Докторантката изпълнява наукометричните изисквания за придобиване на ОНС „доктор“ като представя 4 публикации в полето на образователния мениджмънт. Публикациите са в рецензирани списания и колективни томове. Публикациите обективно и достоверно популяризират части от дисертационното изследване, като свидетелстват за активната работа на докторантката и нейното развитие в научно-изследователското поле.

### **3. Научни приноси на дисертационния труд**

Докторантката посочва теоретични и практико-приложни приноси на дисертационния труд. Счита, че посочените теоретични приноси отговарят на качеството на научната дейност на докторанта и на показаното в дисертационния труд. Особено внимание заслужава очертаването на кризисните лидерски компетентности, които биха могли да се интегрират в последващи обучения и процеси по развитие на образователните лидери.

В практико-приложен план, основният принос на дисертационния труд е свързан с очертаването на общата картина на кризисното управление на човешките ресурси в специфичния контекст на детските градини. Предложеният практико-приложен модел е работещ, макар да се нуждае от по-ефективно операционализиране с оглед прилагането му в детски градини, функциониращи в разнообразен контекст.

### **4. Бележки и въпроси**

**Към докторантката имам няколко бележки :**

- На места текстът на дисертацията има нужда от прецизиране, с оглед пълноценното отразяване на задълбочените теоретични проучвания;
- Онагледяването на данните от количеството проучване, макар и необходимо, е твърде утежнено и това накъсва анализа, като пречи на четящия да добие цялостна представа за процеса по изграждане, реализиране и обобщаване на емпиричната дейност.
- Връзката между компетентностния подход и управлението на човешките ресурси в детската градина в условията на криза би могло да е по-задълбочено и ясно описана, което ще открие значимостта на този подход.

### **Въпрос:**

В резултат на цялостното теоретико-емпирично изследване на компетентностния подход и неговото приложение в управлението на човешките ресурси в условията на криза би ли могла да опише накратко основните изводи, до които е достигнала за своята собствена управленска практика като директор на голяма детска градина?

### **5. Заключение**

В заключение може да се каже, че въпреки отправените бележки представения дисертационен труд има своите теоретични и емпирични достойнства, представя обективно и явно способностите и качества на докторантката да планира, реализира и обобщи теоретико-емпирично изследване в полето на образователния мениджмънт и заслужава да бъде популяризиран. Ето защо ще гласувам „За“ присъждането на образователната и научна степен „доктор“ в ПН 1.1. Теория и управление на образованието на Елена Ненкова Иванова.

15.08.2025 г.

Изготвил:

/доц. д-р Йонка Първанова/