

СТАНОВИЩЕ

За дисертационен труд на тема
„Модели за диагностициране на организационната култура на училището”
за присъждане на ОНС „Доктор”
по професионално направление

1.1. „Теория и управление на образованието”.

Автор: докторант Мариана Шехова-Канелова.

Член на научно жури: доц. д-р Траян Попкочев

Дизайн на изследването

Дисертационният труд е посветен на принципно актуална за съвременния мениджмънт, и в частност за мениджмънта на образованието проблематика, а именно – организационната култура и нейната диагностика като предпоставка за управлението ѝ. Проблематиката е твърде слабо изследвана в наши условия. Оправдана е основната теоретична предпоставка, от която се тръгва в изследването: управлението на промяната в училищната организация е възможно чрез управление на промяната на нейната организационна култура.

На тази основа е изградена и методологическата постановка на изследването. Организационната култура е взета за обект в качеството ѝ на „фактор за ефективност и инструмент за промяна и управление на училищната организация”. Предметът е сведен до „типологични модели за организационна диагностика на училищните организационни култури с цел тяхната промяна” (с. 10). Методологически и логически коректно са изведени целта и задачите на дисертационното изследване. Проверяваната нулева хипотеза е за отсъствие на доминиращ йерархичен тип култура, а алтернативната – за наличие на конкретен тип такава култура. Хипотезата е обоснована от гледна точка на предмета на дейност и организацията на училището. От нея коректно се изведени емпирично проверими следствия. Проверката на основната хипотеза и емпиричните следствия от нея е обвързана с приложението на утвърдени изследователски методики: на конкуриращите се ценности – OKAI (Organization culture instrument) на К. Камерън и Р. Куин, на експертните оценки (на А.А. Брас), на Харисън и Хенди, на Хофстеде. При анализа на резултатите е приложен подходящ статистически метод.

Изследователската концепция, нейното разгъване и проверка се осъществява в обем от 224 страници основен текст, 4 страници ползвана литература и отделно тяло с 8 (осем) приложения в обем от 60 страници, включващо използваните диагностични методики и представяне на резултати от емпиричното изследване в таблици. В работата са използвани общо 139 литературни източника (58 на кирилица и 81 на латиница), както и 32 интернет-ресурса. Информационната база е адекватна на проблематиката и коректно е ползвана. Проверката на отделните елементи от дисертацията с Advengo Plagiatu с настройка на проверяваща машина само на български език (Google) показва много висока и отлична уникалност.

Гносеологическата основа на водещата идея в концепцията на изследването е от характер пренос и адаптиране на изследователски методики. Тя се развива в няколко посоки: 1) да се проверят съпоставително получените по четирите методи резултати; 2) да се установи актуалното и желаното състояние на организационната култура за съвременното училище; 3) да се установи влиянието на позицията в организацията (учители и управленци) върху оценката на организационната култура; 4) да се направи опит за извеждане на собствен интегрален диагностичен модел за организационната култура.

Съдържание на дисертацията

Четирите глави на дисертацията са много добре балансирани по критерий обем, което показва добро разпределение на анализа. Първа глава проследява проблеми относно дефинирането на организационната култура, нейното съдържание и значение за хомеостазиса, развитието и управлението на организацията. Анализирани са важни аспекти от формирането на организационната култура. Анализът се конкретизира до особености на организационната култура на училището и ролята ѝ в управлението на училищната организация. Тази част на анализа е изпълнена коректно, с добро информиране и познаване на проблематиката и навлизане в нейните същностни управленски измерения.

Логичен е преходът към типологията на инструментите за диагностициране на организационната култура на училището, представени във втора глава. Тук са разгледани типологии и изследователски инструменти на Харисън и Хенди, на Камерън и Куин, на Шейн и на Хофстеде. Всяка от тези методики е съвременна и приложима; представена е коректно и с ориентация към приложението ѝ в реалната диагностична практика.

Спецификата на диагностиката на организационната култура, нейната структура и нейните етапи, особеностите на критериите, класификацията на методите – всичко това е добре анализирано и подредено представено в трета глава на труда.

Ако първите три глави са подчертано теоретично ориентирани, то четвъртата е с ясно изразен експериментален характер. За всяка от приложените „на терен“ методики (инструменти) е направен подходящ анализ, който представя замисъла, критериите за разграничаване на организационната култура на училището, възможности за приложение. Теренното изследване е проведено в един петмесечен период през 2014 година, като са обхванати 48 училища в 36 населени места (стр. 135). Общо са изследвани 203 лица. Извадката е средна по обем (относно броя на училищата), но достатъчно индикативна за възможностите на прилаганите диагностични методики. Резултатите от изследването са богато представени в таблици, кръгови диаграми, хистограми, радарни диаграми. При статистическата обработка на данните е ползван офис продукта от пакета на Майкрософт Excel.

Представените емпирични данни са получени чрез приложение на посочените по-горе основни изследователски методики (Камерън-Куин, Харисън-Хенди, Брас, Хофстеде). Те са много интересни по своето богатство и са коректно интерпретирани като се търси тяхната „вътрешна логика“ по посока на основните тези на изследването. Отбелязва се, че от получените резултати алтернативната хипотеза за наличие на

доминираща йерархична култура не се потвърждава. Това обаче съдържателно има свои конструктивни измерения за състоянието на културата на изследваните училищни организации.

Приноси

1) Гносеологически погледнато приносите в дисертационната разработка са от два вида: 1.1.) *пренос* и адаптиране на диагностични методики за установяване на организационната култура на училището; 1.2.) предложение за *авторски* модел за диагностична методика, в която чрез метода на експертните оценки се прави опит за интегриране на възможностите на използваните диагностични инструменти в един подходящ такъв, съпроводен с начин за обработка на получените емпирични данни.

2. Установени актуални факти с диагностична стойност и от значение за управленската практика:

2. 1.) Получените данни очертават пъстра картина на организационната култура в изследваните училища, която в екстраполация обяснява ред проблеми на реалното състояние на образованието. Клановата култура, високо ценена в изследваните училища, е притеснителна откъм ефекта на капсулиране, вътрешна сигурност, допускане на подценяването на стандартите на работа, субективизъм (другото лице: предпоставки за нерегламентирани практики в името на оцеляването на училището или „защитата на неговия авторитет“, включително изразен чрез бюджет). Недооценяване на йерархичната култура поради негативни нагласи към властта въобще и противоречие със съпътстващо очакване за това някой да спуска задачите, да дава указания. Друга форма на това е очертаващата се слабост относно „предприемачески дух и готовност за поемане на риск от всеки член на персонала“ (с. 206 и др.). Желание за установяване на пазарен тип култура (по Камерън и Куин), адекватно на пазарната ситуация и същевременно подценяване на редица нейни слабости в родни условия, обусловени от особеностите на пазара на услугите, неразвитостта на сектора на частното образование и механизма на бюджетиране на държавното образование.

2.2.) Разминаване между оценките за типологията на организационната култура на учители и директори, което е показателно за различия в отношението към организационната култура на училището, нейното управление и последиците от промяната на тази култура. Налице е риск от това ръководители и ръководени да се разминат, въпреки че последните имат респект към властта на първите.

2.3.) Констатираното наличие в изследваните училища на организационна култура тип „детелина“, в която се допълват различни типове култура, показва богатство от управленски възможности, включително такива за промяна и иновации в организационната култура на училището. Важно е значението, което, по типологията на Харисън и Хенди, се отдава на Културата на личността и Ролевата култура.

От цялостната емпирична картина могат да се изведат доста „подсещащи“ интересни тези за състоянието на управлението на образованието.

Публикации по темата

Дисертацията е разработена в период от две години. Въпреки този кратък срок по темата на дисертацията са направени общо четири публикации, от които две са в уеб-формат. Другите две са в издания на ЮЗУ „Неофит Рилски“.

Автореферат

Разработен е в обем от 61 страници и дава вярна и сравнително компактна картина на дисертационното изследване.

Бележки:

С оглед засилване на аналитичността в дисертацията би било по-добре по-категорично да се изчисти на места употребата на понятията „култура“, „организационна култура“, „училищна организационна култура“. Може да се покаже приложение на получените резултати относно управление на промяната чрез управление на културата на училището. На места в текста са допуснати редакционни технически грешки.

Заклучение

Предлаганият дисертационен труд разглежда актуален изследователски и практически значим проблем. По замисъл и изпълнение отговаря на съвременните виждания за дизайн на научно изследване. Той убеждава във възможности на автора за последователен и задълбочен теоретичен анализ. Получените емпирични резултати са методологически и методически издържани. Изводите от проучването са съдържателно и логически коректни. Те имат теоретична и практическа значимост. Част от резултатите от изследването са представени на вниманието на професионалната общност. Дисертационното изследване е авторско дело.

Качествата на труда в цялост „покриват“ изискванията на чл. 6, ал. 3 от Закона за развитие на академичния състав в Република България. Те ми дават основание да предложа на научното жури да присъди на Мариана Шехова-Канелова образователната и научна степен „Доктор“ в професионално направление 1.1. „Теория и управление на образованието“, което ще подкрепя по време на гласуването.

Член на журито:

