

СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ
„СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“

Факултет по Начална и Предучилищна
Педагогика

МАГИСТЪРСКА ПРОГРАМА – МЕНИДЖМЪНТ НА
ОБРАЗОВАНИЕТО В ПРЕДУЧИЛИЩНИТЕ ЗАВЕДЕНИЯ



МАГИСТЪРСКА ДИПЛОМНА
РАБОТА

Тема: РОЛЯТА НА ДИРЕКТОРА ЗА УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА
ЕКИПНАТА РАБОТА В ОБРАЗОВАТЕЛНАТА ИНСТИТУЦИЯ

Магистрант:

Научен р-л:

София

2015

СЪДЪРЖАНИЕ

Увод	2
Глава Първа	
Постановка на проблема.	4
1. Система за мониторинг на качеството на образованието.	4
2. Социален климат в предучилищните детски заведения.	6
3. Качество на образованието.	8
4. Качество в системата на предучилищното образование.	10
5. Ролята на детската градина за отглеждане, възпитание и обучение на децата....	16
Глава Втора	
Хипотеза, задачи и методи на изследване.....	27
1. Хипотеза и задачи.....	27
2. Организация на изследването.....	29
Глава Трета	
1. Форми на екипната работа на колектива в детската градина.....	33
2. Моделиране на процеси на екипната работа в детската градина.....	49
3. Анализ на резултатите от изследването на междуличностните отношения в образователната институция.....	55
Заклучение и изводи	86
Литература	89
Приложения	92

УВОД

Живеем в динамично време. Време на преход и демократични промени. Време, което иска ново качество във всички сфери на обществения живот, в това число и в образованието.

На съвременния етап от развитието на образователната ни система са необходими висококвалифицирани, творчески работещи учители, със свой почерк в учебно-възпитателната работа. С особена сила това се отнася за детския учител. Изисква се нов подход към професионалното му израстване, към квалификацията и компетенциите му, правилна посока на собственото му отношение към професията и непрекъснат стремеж за самоусъвършенстване и развитие.

Търсенето и намирането на решения в професионалното ежедневие изисква разностранни компетенции на съвременния детски учител. Една от тях е умението за работа в екип.

Проблемът за екипната работа и осигуряване на позитивни и междуличностни отношения в детските градини придобива особена актуалност днес, когато нашата образователна система се опитва да се съизмерва с европейската. Уменията за работа в екип са изискване на нашето съвремие и необходимост за съвременните детски учители за реализирането на взаимодействията им със социалната среда и за да бъдат ефективни в дейностите, които упражняват.

Преимствата на екипната работа в детската градина се дължат на нейната способност за синергия. Развиват се професионалният и личностният потенциал на учителите в екипите. Повишават се социалните им умения, самооценката и самочувствието им.

Екипната работа е един от начините да се разчупи стереотипа в детската градина и да се направи по-ефективен възпитателно-образователният процес. Чрез нея се подобрява стила на работа на детския учител. Осъществява се промяна на традиционната образователна среда и се изгражда нова екипна действителност, основана на съвместното търсене, диалог и общуване. Създават се условия за ангажираност, сътрудничество, взаимно подпомагане, стимулиране и споделяне на

отговорности. Дава се възможност за изразяване на собствено мнение. Екипната работа предполага наличието и използването на постоянна обратна връзка.

Поради това съвременните ръководители трябва да полагат специални целенасочени усилия, за да мотивират своите подчинени за създаване на екипна организация на работата в детските заведения. За целта те трябва да познават и използват различни мотивационни механизми за стимулиране желанието на учителите за екипна работа, да създават оптимални условия за такава дейност с цел постигане на по-високо качество и ефективност на грижата за децата.

ОБЕКТ на дипломната работа е проблемът за екипната работа, междуличностните отношения и тяхното оценяване.

ПРЕДМЕТ на настоящето изследване е спецификата на междуличностните отношения в екипната работа в образователната институция.

ЦЕЛТА на дипломната работа е да се проучи значението на управленските функции на директора за реализиране на екипна форма на работа в детската градина.

ЗАДАЧИТЕ на изследването са:

1. Анализ на литературата по проблема.
2. Провеждане на емпирично изследване за очертаване на състоянието на изследвания проблем в практиката.
3. Обосноваване на управленските изисквания, свързани с ролята на директора при изграждане на екипа в детската градина.
4. Извличане на основни изводи от изследването и набелязване на възможности за осъвременяване на процеса на изграждане на екипа в детската градина.

ГЛАВА ПЪРВА

ПОСТАНОВКА НА ПРОБЛЕМА

Един от основните белези на забързания информационен век е решителното навлизане на нови, модерни и високопродуктивни технологии в обществения живот и трудовата дейност. Промените в ценностната ориентация на обществото към рационално използване на човешките ресурси често ни изправят пред сериозни предизвикателства. Ето защо търсенето и намирането на решения за ефективна педагогическа дейност винаги изисква разбирателство между колегите, умение за работа с родителите и децата, деликатност, разумен подход, наличие на мотивиращ микроклимат, работа в екип.

Преди да анализираме ролята на междуличностните взаимоотношения във функционирането развитието на учебно-възпитателните организации, се налага да се изясни разликата между тях и малките работни групи. Групите не стават автоматично екипи само защото някой просто ги е прекръстил, нито пък предимствата на екипната работа сами по себе си гарантират, че групата ще работи като екип.

1. Система за мониторинг на качеството на образованието.

Като практика мониторингът е съвкупност от социални технологии, които се прилагат в образованието по специфичен начин. Той представлява особена форма на надзор и контролиране, при която се оказва и съдействие за решаване на различни образователни проблеми. Мониторингът е системно и периодично събиране, анализ и използване на информация с цел управленски контрол и вземане на решение. Съществен елемент от неговите процеси е оценяването, а за да се стигне до управленски решения в следствие на приложения мониторинг, са необходими и дейности като например прогнозиране.

Основният принцип, на базата на който мониторингът функционира в образованието, е, че той не трябва да се превръща в инспектиране. Той трябва да бъде специфична комплексна форма на следене равнището на резултатите от обучението, контрол по спазване на ДОИ и напътствия за подобряване на качеството на работа.

Мониторингът е по-високото ниво от инспектирането и от ревизирането. Затова и при изграждането на нови, съвременни форми на контрол се включват принципите и общите методически изисквания на образователната институция, които водят до

диференциране на външен и вътрешен мониторинг, с приоритет на формите на вътрешния мониторинг. По отношение на все по-актуалния за съвременния мениджмънт вътрешен мониторинг се работи върху създаването и реализирането на различни механизми на самооценяване на организацията.

„Контролът, според К. Маджирова, трябва да е системен и регулярен, да се правят съпоставки с националните и международните стандарти, изводи и оценки за качеството и ефективността на образователната система. В този смисъл целта на контрола не е да дебне и да създава дискомфорт, а да подпомага подобряването на качеството и ефективността на обучението, като отразява недостатъците и причините, които ги поражда¹.”

Чрез мониторинга е необходимо да се оценяват по възможност всички условия, които гарантират ефективното протичане на процесите на обучение и възпитание в образователната институция. Принципно е важно да се открият най-важните количествени и качествени критерии и показатели, на основата на които могат да се правят добри анализи за качеството на образованието в една институция.

Последното десетилетие на XX век е характерно с разработване на общи виждания за това, как да се управлява една организация, за да се достигне до високо качество на резултатите от нейната дейност и на територията на Европа. Натрупаните научни теории и методики в областта на мениджмънта дават своя резултат в структурирането на международно признати правила и по-цялостни системи. За целта са създадени специални неправителствени структури, каквато е Европейската фондация за мениджмънт на качеството/EFQM/.

На тази основа се разработват национални системи от критерии за мениджмънт на качеството на образование и се създават механизми за получаване на премии и финансиране не на основата на брой обучаващи се, а на основата на качеството на образованието. Има и утвърдени европейски награди за качество /European Quality Award/ на EFQM, които позволяват образователните институции да се чувстват достойни конкуренти при кандидатстване по европейски програми за образователни проекти.

Все по-значими стават и мониторинговите дейности, които се предприемат в процеса на изграждане на единно европейско образователно пространство.

¹ Маджирова, К. Нови стратегии в педагогическия контрол. С. 1995, с.32.