

METHODS, PRINCIPLES AND STYLES OF MANAGEMENT OF SOCIO-PEDAGOGICAL INSTITUTIONS

Abstract: The article discusses contemporary theoretical and practical methods for managing social activities. The principles of management of the socio-pedagogical institutions, the styles of management and the importance of the management information are presented. Social and pedagogical institutions are institutions whose activity consists in carrying out educational and correctional work.

Author information:

Lora Rashkova
PhD in
Theory of education and didactics (Social pedagogy)
✉ l.rashkova1977@abv.bg
🌐 Bulgaria

Keywords:
methods, principles, styles, social activities, social institutions

Социалните дейности са начин на реализация на социалната политика. От особена важност са методите, принципите и стиловете на управление на социално-педагогическите заведения. Методите за управление на социалните дейности са свързани с подходите и способите на въздействие върху обекта на управление с цел решаването на предварително поставените задачи.

Социално-педагогическите заведения са институции, чиято дейност се състои в извършването на учебно – възпитателна и корекционна работа. Предназначението на тези институции е чрез придобиваните знания, умения и навици от рисковите групи деца, да им се позволи да се реализират в живота във възможна за тях степен [6,с.30].

Методи на управление

Методите за управление на социалните дейности са начините, подходите и способите на въздействие върху управлявания обект с оглед най-ефективно използване на съответния организационен, икономически и социален потенциал и решаването на предварително поставените задачи в съответната област на социалната политика [5,с.53].

При управлението на съответната социална дейност се прилагат в единство и съчетание организационно-разпоредителни, икономически и социални методи. Тези методи се различават един от друг по формата, обхвата и начина на управленските въздействия [5,с.54].

Организационно-разпоредителните методи – чрез тях се осъществява директно въздействие върху управлявания обект с помоща на разнообразна административна, разпоредителна и организационна дейност, която е съобразена с неговата специфика [5,с.54].

Икономическите методи за управление се основават на приоритетно използване в управлението на пазарните закони, регулатори и форми на организация при въздействието върху икономическите интереси, материалната заинтересованост и поведението на страните, участващи в реализирането на съответната социална дейност [5,с.55-56].

Социалните методи за управление се основават на резултатите от постиженията на редица учени и различни управленски школи. Чрез тях се въздейства върху поведението на участващите в социалното осигуряване и подпомагане, върху безработните лица и лицата с девиантно поведение, върху контингента от лица подложени на насилие и други [5,с.57].

Практически методи - това са методи, използвани при провеждане на практическото обучение по специалност „Социална педагогика“ и са следните:

- наблюдение – използва се за непосредствено възприемане на обекти и явления в обективната действителност с цел тяхното изясняване;
- интервю – при този метод се задават въпроси, той може да се определи като допитване, комуникация и се получават отговори между двама и повече души. Комуникацията между партньорите е вербална. Целта на интервюто е събиране на информация за изследваното лице;
- консултиране – процесът на консултиране протича като диалог, разговор, беседа, организирани в определени срещи между консултиращият специалист и клиента. По време на тези консултации се анализират силните и слабите страни на клиента, изследват се стереотипи на мислене и модели на поведение. Извършва се проверка кои носят успех и кои представляват трудност за клиента;
- генограма – чрез генограмата се събира и структурира информация за семейството. Тя е графичен образ на семейството, който показва проблемните точки, границите и връзките между поколенията;
- оценка на потребностите – набор от професионални хипотези, становища и заключения, които се формулират на основа на анализ и интерпретация на набраната информация по случая;
- оценка на риска – съществен момент в работата по случай е управлението на риска. Оценката на риска е част от събраната и анализирана информация за клиента и неговото обкръжение. При констатиран риск са нужни спешни мерки за минимизиране или отстраняването му;
- план за действие – това е важен етап в Управлението по случая. Преди съставянето на плана е нужно да се определят рисковете и проблемните зони, ресурсите и отговорниците на посочените дейности. Изпълнението на плана означава реализирането на определени краткосрочни цели;
- социален доклад – целта на всеки доклад е събиране на информация, която да е всеобхватна и обективна. Чрез набраната информация се изгражда картина на ситуацията, в която се намира лицето към момента. В края на всеки социален доклад може да се предостави препоръка към определени лица или институции;
- беседа – метода на беседата се състои в провеждане на разговор с изследвания човек по интересуващите изследователя въпроси. Тя има непринуден характер и се провежда в подходящи условия;
- работа по случай – използва се за закрила на отделни индивиди и семейства с проблеми. Целта е подкрепа на нуждаещите се, да живеят по-добре чрез промяна на социалното си функциониране в семейството, в групата и общността;
- работа в група – целта на груповия процес е подкрепа и съдействие за удовлетворяване на индивидуалните потребности на всеки член от групата, за социално подпомагане на индивидите при тяхното вграждане в общността;
- работа по проекти – разширява социално-педагогическата практика и дава възможност да се изпробват модели за работа по актуални проблеми. Работата по проекти дава възможност да се развият нови форми на взаимодействие между участниците в тях. Важен момент е включване на неправителствения сектор в грижите за деца и уязвими лица. Осигуряват се реални условия за включване на различни външни организации и доброволци в оказване на помощ на нуждаещите се потребители;
- спомагателни методи – такива са: - личностни въпросници, насочени към самооценката на личността за отделни нейни качества, процеси и състояния; - биографичен метод – изследваното лице описва своята биография; - самонаблюдение – особено значение има за способността на личността сама да извършва процеса на наблюдение върху собствената си личност [4,с.7-35].

Принципи на управлението

Принципът е начало, правило, максима, основно ръководно положение [2,с.727].

Към основните общи принципи на управлението на социално-педагогическите заведения се разглеждат следните принципи:

- принципът на целесъобразността - изисква ясно и точно определяне на целите както на цялата система, така и на всички нейни елементи;
- принципът на разделяне на общата цел на отделни цели и обратното за свързването им отново в стройна система;
- принципът за специализация на отделните организационни единици (длъжности) - изисква организационните единици с еднородни задачи да се групират и прегрупират, с цел да се постигне икономичност в цялата дейност;
- принципът на правилното съотношение на задълженията, правата и отговорностите – изисква равностойно определяне на всяка отделна длъжност като цялостна система от задачи. За правилното изпълнение на отделните задължения изисква също и съответни права и компетенции, както и съответен обхват от отговорности;
- принципът за единоначалие на ръководството – характеризира се с йерархична подчиненост на всяка длъжност само на една единствена ръководна длъжност над нея, т. е. на един ръководител;
- принципът за границите на ръководството – има няколко измерения: големината на групата, която може да бъде ръководена от един ръководител се измерва с броя на хората, влизащи в състава и; територията, на която се осъществява дейността на групата, ръководена от един ръководител; количеството и сложността на конкретните задачи, стоящи пред групата с един ръководител; количеството организационни звена, единици и хора – ръководени от един ръководител. Диапазонът и обхватът на ръководството се отчитат след определянето на броя на хората, ръководени от един ръководител;
- принципът за равновесие на свободата и реда, на самостоятелността и ръководството, на контрола и самоконтрола, на управлението и самоуправлението. Този принцип е основен за всеки педагогически подход и утвърждава съвременния демократичен идеал в науката за управлението [7,с.43-44].

Стилове на управление

В теорията на организацията и управлението едно от основните понятия е стил на управление. Често се използват и други термини, взаимозаменяеми като стратегия на управлението. За да се определи стилът на управление на даден ръководител е необходимо да се има предвид реалната организационна ситуация, в която той работи.

Стилът на управление е преди всичко комплекс от способности и начини за въздействие върху групата ръководени хора, с оглед осъществяване на целите, поставени пред организацията за управление. Това въздействие от страна на ръководителя върху подчинените му се осъществява в определен културен, политически и социален контекст [1,с.38].

К. Генов пише [3,с.442], че: „Под стил на управление следва да се разбира специфичния начин на изпълнение на управленските функции, осъществявани в конкретно време и при конкретни условия“.

Ф. Даскалова и В. Стоименова сочат, че [1,с.38] в теорията на управлението е популярна тезата за съществуването на един единствен най-добър стил на управление. Това е универсалният стил на управление. Преобладаваща обаче е тезата за дихотомично деление на стиловете на автократични и демократични, или на директивни и интегративни. За най-близък до „универсалния“ се приема демократичния стил на управление.

Още през 30-те години на XX век американският психолог К. Левин определя **три типа управленски стилове: - автократичен, демократичен и пасивен** [1,с.39].

При автократичния стил ръководителят-автократ издава разпореждания и твърдо държи да се изпълняват, определя какво да работят другите без да вземе под внимание тяхното мнение, поддържа строги дистанции във взаимоотношенията си с подчинените, сам установява наказания и награди.

При демократичния стил на управление ръководителят-демократ разбира добре ролята си на координатор на дейността на хората в институцията, умее да делегира своите права и да ги

разпределя. Той цени високо мнението на хората, които ръководи и при оценка на дейността им използва определени критерии.

Пасивният стил се отличава с ненамеса на ръководителя в работата на групата. Този стил е известен още като либерален. Ръководителят - либерал е неспособен да упражнява конкретна власт и контрол над своите подчинени, не може да координира дейността им. Той избягва да оценява подчинените си, независимо дали оценката е положителна или отрицателна [1,с.39-40].

Управлението на социално-педагогическите заведения не е само управление на педагогическия персонал. То е съзнателно, планомерно и целенасочено въздействие върху всички страни на живота в социално-педагогическите заведения. Това въздействие има за цел да осигури оптимално социално-икономическо и организационно-педагогическо функциониране на процесите на обучение и възпитание на подрастващото поколение [7,с.78].

Управленска информация

В управленската информация на социално-педагогическите заведения се включват различни видове информация. Освен педагогическата се използват още и социална, психологическа, административна, здравна, материално-техническа информация [7,с.78].

Необходимо е училищния ръководител да притежава богат професионален опит за да упражнява своята професия. При осъществяване на своите функции ръководителят си взаимодейства със следните социални групи: педагози, родители, ученици, ръководители на институции, културни организации и други [7,с.121].

Общуването е основният механизъм при професионалната дейност на училищния ръководител. То служи за обмяна на информация. Чрез него ръководителят осъществява взаимодействието си със социалните партньори [7,с.121].

Заключение: Методите, принципите и стиловете на управление на социално-педагогическите заведения са от голямо значение. Методите за управление на социалните дейности са начините, подходите и способите на въздействие върху управлявания обект с оглед най-ефективно използване на съответния потенциал и решаването на предварително поставените задачи в съответната област на социалната политика. При управлението на съответната социална дейност се прилагат в единство и съчетание организационно-разпоредителни, икономически и социални методи. Принципът е начало, правило, максима, основно ръководно положение, а стилът на управление е преди всичко комплекс от способности за въздействие върху групата ръководени хора. Избраните методи, принципите и стиловете на управление имат за задача осъществяване на целите, поставени пред организацията.

References:

1. Daskalova, F., V. Stoimenova, Organizatsiya i upravlenie na preduchilishtnite zavedeniya, Universitetsko izdatelstvo „Neofit Rilski“, Blagoevgrad, 1997.
2. Dimitrova, M., A. Spasova, Sinonimen rechnik na savremenniya balgarski knizhoven ezik, S., 1999.
3. Genev, K., Organizatsiya i upravlenie na obrazovaniето, S., 1992.
4. Ilieva, B., V. Vasileva, Uchebno-metodichno pomagalo za provezhdane na sotsialno-pedagogicheskata praktika na studentite ot spetsialnost „Sotsialna pedagogika“ Pleven, 2015.
5. Kusev, I., G. Kolev, Upravlenie na sotsialnite deinosti, Shumen, 2004.
6. Kusev, I., G. Kolev, Upravlenie na sotsialno – pedagogicheskoto zavedenie, Shumen, 2002.
7. Voenkinova, ZH., Vazpitanie i upravlenie na sotsialno-pedagogicheskite zavedeniya: Izbrani problemi, Shumen, 2003.