

THE MANAGEMENT OF THE KINDERGARDEN IN THE CONTEXT OF THE EUROPEAN EDUCATIONAL PROJECTS

Evgeniya Mihova

ABSTRACT: The material examines the specifics of management in the kindergarten, focusing on the management of human resources. The topic is considered in the context of work on European educational projects - impact, opportunities and perspectives.

KEYWORDSs: education, kindergarten, project, management.

В съвременното общество човешкият фактор се оказва решаващ за успеха на всяка мисия. За да бъде продуктивен в своята професия, всеки се нуждае от качествено образование

Управлението на човешките ресурси може да се определи като система от принципи, методи, средства, правни норми, правила, критерии, изисквания, стандарти, процедури, политика, планове и програми за формиране и използване на човешките ресурси в предприятието в съответствие с неговите интереси и стратегически цели. Човешките ресурси са хората със своята професионална квалификация и личностни качества, които правят възможно постигане целите на управлението.

Според Св. Вацов понятието управление на персонала е много широко и обикновено с него се означава управлението на персонала е управленската функция, свързана с формулирането и приемането на правилата за работата с човешките ресурси и за разработване и изпълнение на стратегия за набиране, мотивиране и квалифициране на работници за всички равнища на дейност [2].

Според Пламен Радев мениджмънтът на образованието е с предимно външен за училището характер, отнася се към управление на образователната система, но повлиява по различни начини – със стратегии, нормативни документи и политически решения, мениджмънта на самото училище [5].

Основните функции на развитието на персонала можем да определим в две групи :

1. Ориентирани към бъдещето – удовлетворяване потребностите на учителите от развитие, придобиване на нови знания, подкрепа, както и удовлетворяване потребностите на общоучилищното развитие/преквалификация ,приемане на нови функции/. Планират се средно и дългосрочно.
2. Ориентирани към настоящето и миналото – осигуряване на минимални качества като гаранция за ученици, учители, родители ,министерство и др., както и действия в случай на интервенциот страна на системата/посредничество при конфликти между ученици, родители, ученици/[по 4].

Макар управленският процес в предучилищната система да се изгражда върху общите принципи на теорията за научно управление, той има съвсем специфични особености, свързани с характеристиките на обекта на управление и факторите, които влияят целенасочено и стихийно върху него [по 1].

В образователната система училищата и детските градини са две различни структури със специфични функции, но имат и близки цели и задачи – възпитание, ограмотяване, подготовка за живота и пр. Те са просветни организации, нормативно създадени, функционирането им е защитено със закон, социални системи и др. Наред с приликите, можем да очертаем и характерни за предучилищния сектор специфични особености, от които произтича и малко по-различния характер на управленския процес в тях.

Особеност на този тип заведения е специфичният педагогически процес, който тече не под учебен час, а целодневно. За разлика от училището в този процес, участват и пом. възпитателите, които в повечето случаи нямат специфична подготовка. Освен тях в градините работят още обслужващ персонал, домакин, учители по музика, логопеди, вече и психолози. Ако има яслена група, има и медицински сестри. Основна разлика с училищата е, че в детските градини няма заместник- директор и секретар, които да подпомагат системата. Директорът е едновременно административен, педагогически и стопански ръководител. Подложени са на много видове контрол – РИО, Община, РЗИ, ОДБХ, Инспекция по труда, Архив, РПУ, РСПО и др.. Всеки има изисквания, които в редица случаи са несъвместими.

Отварянето на България към Европа и нейните ценности даде възможност секторите на образованието да се докоснат до опита на колегите си. Тази възможност бе дадена още от момента, в който България стана кандидат-член на ЕС. След 2007г. педагогическата общност придоби още повече възможности за мобилност и общи проекти с колеги от други страни. Това донесе желание за реформа, модернизация, новости ,но предимно на хоризонтално ниво. МОН разработи стратегии, повече от пет години работи върху вече приетия нов Закон за училищното и предучилищното образование, но модернизацията буксува и се случва изключително бавно. Инвестицията в човешки ресурси е основна политика на ЕС отдавна, затова той отделя големи суми за финансиране на образователни проекти. До 2006г . такива са „Сократ“, „Леонардо да Винчи“, ,някои от мерките на Шестата рамкова програма. От 2007 до 2013 функционира Програма “Учене през целия живот“, а от 2014 до 2020 актуална е доразвитата програма „Еразъм плус“. В годините проектите набират популярност и стават все по достъпни, благодарение на нарастващия им бюджет и опростената форма за кандидатстване, администриране и отчитане. Освен тези, многостранни, се осъществиха и т.нар. двустранни проекти в сферата на образованието на основата на краткосрочни или дългосрочни двустранни споразумения за сътрудничество. Те се финансират от бюджетите на съответните правителства. Чрез проектите, финансирани от Програма „Учене през целия живот“/2007-2013/ и вече „Еразъм +“/2014-2020/ учителите са насърчавани да работят с децата за по- добро качество на образованието. Това е политика, насочена към по-голяма ефективност на образователния процес. Тя може да се постигне чрез работа в екип, повишена мотивация и ангажираност и отдаденост на работата. На практика подпомага работата на директора в областта на управление на човешкия ресурс.

Може да се каже ,че развитието на българската образователна система през последните 20 години е резултат от комбинирано въздействие на регионални, европейски и световни тенденции от една страна и вътрешен стремеж за модернизация и повишаване качеството ѝ от друга. Това се случва в голяма степен благодарение на проектната дейност. Проектният подход все повече ще се налага в управлението в дейностите на всички сектори на обществения живот, в.т.ч. в образованието. Въпреки недостига на знания и умения у всички педагози за разработване и управление на проекти, това ще бъде един от основните инструменти за преодоляване на архаичността в управлението и осигуряване на модерен и по-качествен и ефективен училищен мениджмънт. В този смисъл е изключително важно точното идентифициране на нуждите и обосновката за проект, целеполагането му. Чрез проекта от една страна работим върху развитието на персонала, от друга влияем върху съдържателната страна на образователния процес.

До 2000г. проектите програми са насочени предимно към промяна в образователната среда с крайна цел промяна в подхода на обучение –от групово и към индивидуално учене, от преподаване към интерактивност. След това „Сократ“, „Еразъм“ и „Леонардо да Винчи“ дават възможност на учащите се да са не само потребители, но и преки участници. Програма „Учене през целия живот“ е насочена както към решаване на проблеми в Европейската общност като цяло, така и към решаване на локални предизвикателства, полезни за самите бенефициенти. Тя е насочена предимно към учащите се и с акцент върху мобилността като форма на обучение и обмен на опит и практики. В Новата "Еразъм плус“ акцентът е върху обучаващите- подобряване на техния преподавателски капацитет, квалификации и разработване на нови стратегии за преподаване, отговарящи на целите на „Европа 2020“.Огромната отговорност пада върху ръководителите на образователните институции като бенефициенти. Този тип дейности

води до промяна в нагласите, а от там и върху организационната култура и образователно-възпитателния процес. За да стигнат до това, училищата и детските градини се сблъскаха с:

- Трудности в писането на самия проект, поради липса на опит и обучения в тази насока,
- Липса на опит за работа с този тип документация,
- Липса на опит за работа в международен екип
- Липса на чуждоезикови възможности за общуване
- Откриването на отделна банкова сметка, което с делегиране на бюджетите стана възможно, но за много детски градини още е проблем,
- Договореността за изразходване на 100% от средствата, а изплащането на част от тях /20%/ след приключване и отчитане на проекта
- Първоначалното мотивиране на учителите, страхуващи се от новото и непознатото и др.

Конкурентното начало при кандидатстване амбицира, мотивира и учи. Така се създават условия за въвеждане на иновации, полезни за модернизацията на сектора. Те са инструмент за реализиране на стратегическите цели както на глобално европейско, национално и регионално, така и на ниво институция. Детската градина също има специфични образователно-възпитателни цели и особености в процеса на работа. Участието в проекти оказва благотворно влияние върху екипната работа, мотивацията и квалификацията на персонала. Чрез тях се развиват когнитивните способности на учащите се /учители в тази роля и деца/ с акцент върху рефлексното и креативно мислене, формират се уменията им за целенасочено и самостоятелно конструиране на знания чрез дейността по анализиране и решаване на реални проблеми и след получаване на конкретни практически резултати [по 3]. Образователният проект включва задължително два типа участници – учители и учаци, които работят заедно и получават необходимите им специфични ползи от дейността. Негова характеристика е, че се разработва от учащите се /в детската градина учителите, които се квалифицират така/. За да е интересен и полезен, трябва да е значим за обкръжението им – родители, колеги, деца и др. Много важна е да бъде педагогически значим – да дава знания, изгражда отношения, формира начин на мислене, действие, нагласи. Ще бъде полезен, ако носи в себе си изследователска работа, учене чрез опит. Чрез него се решава конкретен проблем, реалистичен е и изпълним с необходимата доза предизвикателство. Той трябва да е в контекста на общата стратегия и план за развитие на детското заведение, вписан в ежедневието и подпомагащ, а не натоварващ преподаването. Работата по образователен проект е творческа, затова следва да бъде и ненасилствена.

Всеки проект има цикъл на създаване, реализация и отчет. Всяка дейност в детската градина също. Интеграцията на проекта като идея и реализация в живота на детското заведение като част от стратегията и програмната система подпомага модернизацията на управление. Води до по-голяма инициативност, поемане на отговорност, повече делегиране на права и отговорности.

Изпълнението на всеки образователен проект е в пряка релация с качеството на екипа, работещ по него. Качественият подбор е от съществено значение за крайния резултат. Както вече писахме, той трябва да е съставен от съмишленици, готови да работят заедно по поставената цел. Какъв ще е проектният екип в крайна сметка зависи от стила на управление на директора, от наличните хора и техните компетенции, от големината на учебното заведение, от продължителността на и тежестта на проекта и др. Най-често за проекта са информирани всички, в общи дейности се включват епизодично всички, но основните задачи се реализират от доброволно съставен екип между 3 и 10 души. Той в едни случаи е институционализиран/ избран от Педагогическия съвет/, а от в други не. Ако директорът наистина иска да реализира стратегически цели с образователния проект, следва да избере мотивирани, компетентни, амбициозни, ентузиазирани, енергични хора, които да бъдат ядрото на проектния екип.

Как международните проекти влияят на качеството на работа в детската градина и в частност на управленските процеси, е малко изследвана тема. Безспорно тя ще има все по-широко развитие, защото отварянето на границите в Европа носи отваряне на образователните стратегии, модернизирани на процесите на обучение, но и на управление. Съвременният директор на детска градина не само може, но и трябва да използва активно проектната дейност, за да наложи модерни технологии в управленския процес.

References:

1. Boneva, B. „The system of pre-school education: organization, management, perspectives“, S.,1997, p.19
2. Vacov, Sv., Managing the staff in school, VT, 2010, p.4
3. Lavrencova, El., Managing of the Education, p.67
4. Ender, B. и An. Shritmater, Developing the staff in school, p.7
5. Radev, Pl., A. Aleksandrova, Management of the school as an organization,Izkustva, S.,2015, стр.115

*докторант Евгения Ц. Михова
Шуменски университет „Епископ Константин Преславски”
bragrim@abv.bg*