

*Висшето училище и детската градина –
за качество в системата на образованието
Higher School and Kindergarten – for Quality of Education System*

ИНТЕРАКТИВНА ТЕХНОЛОГИЯ ЗА СТИМУЛИРАНЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКОТО ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ „УЧИТЕЛ – ДИРЕКТОР“

Диана Александрова

Обединено детско заведение „Радост“ – Враца

Резюме. Развитието на интерактивните технологии в областта на педагогиката е важен изследователски проблем, който има своето значение за осмисляне на редица аспекти, свързани с подготовката на педагогическите кадри. Ето защо изследванията, посветени на този проблем, несъмнено допринасят за обогатяването на теорията и практиката в областта на педагогическите технологии. В съвременната предучилищна педагогика постепенно се утвърждава мястото на интерактивните педагогически технологии. Те са приложими както при обучението на деца, така и при квалификацията на педагогическите кадри. В настоящата разработка са разгледани някои въпроси, които интересуват не само директора и учителите в детските градини, но и всички, които пряко са заинтересовани от усъвършенстване взаимодействието „ръководител – подчинен“.

Keywords: interactive technologies, teacher, headmaster

Директорът на детска градина е важен и значим представител на управленските кадри в образованието.

Управленската същност на дейността на директора се определя от факта, че той е фигурата, която насочва дейността на детската градина към постигане на конкретни цели. Той е ръководител, организатор, координатор и част от екипа във всички видове дейности и взаимодействия, което осигурява цялостното функциониране на детската градина като организация.

При осъществяване на своите многообразни професионални задачи педагогическият ръководител влиза в различни видове взаимоотношения, на различни нива, с различни професионални групи.

На първо ниво е професионалното взаимоотношение „директор – педагогически екип“.

Екип е група от хора, които имат общи намерения и цели. Важен фактор за успешната работа на екипа, като цяло, е усещането за обща принадлежност.

Управлението на детската градина в сътрудничество с членовете на педагогическия екип зависи до голяма степен от директора, от неговите знания и

умения, от стила и стратегията на управление, които следва, и не на последно място – от личностните качества, които притежава.

Управленската същност на дейността на директора се определя от факта, че той е фигурата, която насочва дейността на детската градина към постигане на конкретни цели. Той е ръководител, организатор, координатор и част от екипа във всички видове дейности и взаимодействия, което осигурява цялостното функциониране на детската градина като организация.

С цел повишаване качеството на социалното взаимодействие в микроучителските екипи и стимулиране на педагогическото взаимодействие „директор – педагогически екип“ в плана за вътрешноквалификационна дейност на детската градина могат системно да се включват теми, свързани с работата в екип. На работните срещи като част от екипа трябва да присъства и директорът.

Разглежданият модел за вътрешноквалификационна дейност се опира на съвременни психологически подходи и мотивационни средства, които осигуряват еднопосочността на интересите на отделната личност и тези на организацията.

Примерни теми и подтеми:

1. Екипът – основно средство за управление на междуличностните отношения:

- що е екип;
- норми на поведение на членовете на екипа;
- структура на екипа.

2. Коммуникационният климат в детското заведение:

- формулировка на мисията и цели на организацията;
- процесът на комуникация.

3. Вземане на решения:

- структуриран подход;
- помощни средства при вземане на решения.

4. Какво е лидерство?

- качества на лидера.

5. Култура на организацията:

- категории;
- традиции;
- комуникации;
- физически израз;
- общ език.

След избора на подходящи теми важно е да се подберат правилно формата, методите и технологията на обучението на педагозите.

Интерактивните педагогически технологии постепенно навлизат и заемат важно място в съвременната предучилищна педагогика.

Изясняването на терминологичното съчетание „Интерактивни технологии“ изисква да се разкрие най-напред значението на думата „технология“.

Терминът „технология“ има гръцки произход и означава система от последователни процеси. С. Буров (Буров, 1995) дава следното определение: „Технология е съвкупност от средства и начини за по-ефективно и по-качествено извършване на определена дейност“.

Интеракцията е вид взаимодействие.

Предложената идея има за цел да посочи част от възможностите за проявление на актуалните в момента интерактивни технологии в процеса на взаимодействие „директор – учител“, „учител – учител“.

Целта е не да се фиксират правила за поведение на директора и учителите, а да се направи опит за оптимално взаимодействие между субектите в учебния процес чрез подходящо съчетаване на разнообразни средства за общуване.

На системно провежданите работни срещи участниците разглеждат всяка от предложените теми по два пъти.

Първата работна среща по темата е насочена към теоретично запознаване с проблема, като теориите се конкретизират и адаптират, за да съответстват на условията на детското заведение. Втората работна среща представлява решаване на казуси, упражнения, дебатиране.

Очакваните резултати от обучението на педагозите са:

- подобряване състоянието на социално-психологическия климат в детското заведение;
- стимулиране на педагогическите взаимодействия „директор – педагогически екип“;
- всяка нова идея по предложените теми да получи публично обсъждане, поощрения за положените усилия в това направление.

Интеракцията е взаимодействие и в този смисъл начинът за организиране на обучаващите се е свързан с приложение на групови методи на обучение.

Обичайната организация на вътрешноквалификационните работни срещи е следната: след поздрав и представяне участниците се разделят на работни групи на случаен принцип – чрез игра или преброяване. Интерактивните технологии предполагат в груповата работа да се включват от 4 до 6 – 7 обучаващи се. В основата на техните съвместни действия могат да бъдат придобити представи, умения или отношения. Членовете на работните групи сами определят правилата, които да спазват в процеса на обучение.

Ползват се две различни форми на работа по групи – всички групи работят по една и съща задача и резултатите се сравняват и анализират или всяка група дискутира различен казус.

Структурата на работните срещи на учителите и директора е в три части – начало, същинска дейност и обобщаване (анализи, изводи, решения). В началото се ползват няколко интерактивни метода за обучение, които гарантират мобилизиране и съсредоточаване. Това са методите: „игра“, „основна тема“, „физически контакт“, „упражнение“.

В своята разработка „Интерактивна технология за обучение на педагози“ И. Колева описва методите „игра“ и „основна тема“ по следния начин: „Игрите изискват от участниците в курса да се състезават един с друг индивидуално или по групи. За да се нарече игра, едно упражнение трябва да има установени правила и цел“.

За да се ориентират групите в правилна посока, е задължително да се следва „основната тема“. **Участниците предварително се запознават със съдържанието, различните стадии и въпросите, които ще дискутират.**

Във втората част – в същинската дейност е целесъобразно да се използват интерактивни методи, които създават условия да се изграждат и развиват нагласи, да се формират поведенчески модели. При тях обучаващите се поставят в ситуация, в която има взаимодействие на основата на диалога, обсъждане, избор, търсене на общи решения и изграждане на стратегии на поведение.

Кратко описание на интерактивните методи

Работа по групи – този метод предполага всички да работят активно, да предлагат идеи, да изказват мнение.

Мозъчна атака – методът позволява извличане на информация. Предлагат се идеи за разрешаване на проблем. Важно е спазването на правилата за работа – поставя се проблемът, правят се предложения за определено време, отбелязват се направените предложения, като се анализират, могат да се обединят и в групи, след което се избира най-правилното.

Брейнсторминг – при този метод участниците се подтикват да изкажат гласно идеите си, отнасящи се за определена тема. Въпросите на учителя играят ролята на стимулатор. Идеите на участниците се отбелязват на постер.

Светкавица – с този метод се прави моментен анализ на текущата атмосфера в групите. Това разкрива както положителните, така и отрицателните резултати в дадения момент. Методът „светкавица“ се използва също и за оценка на отделните квалификационни работни срещи. По този начин участниците имат възможността да споделят колко са задоволени от учебния процес, какво са получили като знание и какви са чувствата им в момента.

В третата заключителна част на работните срещи се използват „беседа“ и „обсъждане“. Важното при беседата е да се подчертаят ключовите думи. Беседата трябва да е насочена към обобщаване. Обсъждането е метод, чрез който се представят предложения, очертават се решения.

Груповата работа създава условия за ефективно общуване, усвояват се механизми на сътрудничество.

Във вътрешноквалификационните работни срещи е възможно използването на всички известни и утвърдени методи за обучение на педагози – „препитване“, „изучаване на конкретни ситуации“, „лекция“, „решаване на казуси“ и др.

Интерактивните методи са основани на едновременно получаване на знания при формирането на представи, умения, навици и качества чрез създа-

ване на ситуации, в които учителите могат да си взаимодействат както помежду си, така и с директора. Това дава възможност за постигане на постоянна ангажираност, личностна изява и особена мотивираност на базата на собствени преживявания и съпричастност към групата и екипа.

За да се установи в емпиричен план сътрудничеството на директора и педагогическия екип, преди да се въведе интерактивната технология за стимулиране на педагогическото взаимодействие „директор – учител“, е желателно да се изследва стилът на управление на директора на детската градина, да се установи ролята на директора за социално-психологическия климат в колектива, да се изследва отношението на педагогическия екип към директора, да се установи наличието или отсъствието на ефективност на предпочитания стил на управление.

За осъществяване на подобни изследвания се ползват следните методи и инструментариум:

1. Тестови метод – заема значително място в съвременното диагностично изследване.

За установяване стила на управление на директора, умението за общуване на членовете на педагогическия екип и на директора, подходящи са 3 от психологическите тестове на С. Касянов.

1.1. Тест №1 „Вашият стил на управление“ – с този тест според автора могат да се различат три основни стила на управление:

- авторитарен (командно-административен) – подчертан централизъм на управление, единовластие и дистанция между ръководител и подчинен;

- демократичен (колегиален) – характерно е колективното начало в съвместната дейност. Движеща сила при демократичния стил на управление са екипното решаване на проблемите, висока взискателност, съчетана с уважение на всяка личност;

- либерален – типична за либералния стил на ръководство е тенденцията към намаляване на отговорността от взетите управленски решения.

1.2. Тест №2 „Администратор или лидер“ – с този тест се определя съотношението на чертите на лидера и администратора в дейността на директора.

1.3. Тест №3 „Вашия стил на общуване“ – този тест определя стила на общуване на всеки член на педагогическия екип.

2. Качествена характеристика на междуличностните отношения на педагогическия екип в дадения момент се прави чрез социометрично изследване за оценка на някои показатели на социално-психичния климат и се определя социометричният статус на всеки член на педагогическия екип. Използват се:

2.1. Атестационна карта, чрез която се оценява състоянието на 15 показателя на социално-психичния климат в детското заведение. След като резултатите от атестационните карти се обобщят, се изчислява индивидуална оценка на всеки един по формулата:

ИО = EB/N , където:

ИО – индивидуално оценка;

В – отделни оценки по всеки показател;

N – общият брой на показателите (в случая 15).

Общата оценка на колектива се изчислява, като общата сума на индивидуалните оценки се раздели на броя на участниците в изследването. Получава се обща оценка на социално-психичния климат в детската градина, която се търси в следната скала:

ЛОШО		ЗАДОВОЛ.		МН. ДОБРО
.....I.....	I.....	I.....	I.....	I.....
	НЕЗАДОВОЛ.		ДОБРО	ОТЛИЧНО

2.2. Социометричната карта съдържа 11 въпроса.

Установява се социометричният статус на всеки учител. Чрез резултатите от това изследване се изчислява коефициент на споеност на педагогическия екип по формулата:

$K_c = P/V$, където:

P – общата сума на изборите, получена в групата;

V – сумата от максимума възможни избори.

След провеждане на серията вътрешноквалификационни работни срещи по предложените теми се правят същите изследвания и при анализа на резултатите се установява дали приложената интерактивна технология е ефективна, постигнати ли са очакваните резултати, получено ли е желаното стимулиране на педагогическото взаимодействие „директор – педагогически екип“.

Голям процент от учителите са отворени към промяна, желаят развитие и заявяват, че могат да постигнат усъвършенстване, да повишат качеството на общуване и етично поведение. Възприема се принципът на продължаващо обучение за сметка на традиционната периодична подготовка. Тенденциите сочат, че професионалното развитие на един учител не се ограничава с неговото образование, а е непрекъснат процес, без който не може и който отговаря на постоянно променящите се изисквания.

От друга страна, прието е да се окачествяват ръководителите или като авторитарни, или като демократични. Свое място в управлението имат елементи и от двата типа, макар че доминацията е върху втория – съобразно спецификата на дейността на детската градина и целите, които директорът преследва.

От голямо значение за благоприятния психоклимат в детското заведение е отношението към критиката. По-голям процент от учителите се отнасят положително към нея, но има и такива, които са равнодушни или болезнено преживяват критиката.

В екипи, в които няма условия за конструктивна критика, се появяват негативни явления като угодничество, интригантство, ласкателство. Тези явления са много по-опасни от самата критика и не бива да се допускат.

Членовете на педагогическия екип и директорът на детската градина трябва да са убедени, че в процеса на общуване е необходимо:

- да се осигурява възможност за справедливо изслушване на всички мнения;
- да се поощряват най-притеснителните;
- проблемите да се разрешават чрез открито споделяне и развиване на различни гледни точки в атмосфера на разбирателство и доверие;
- отделните членове на екипа да имат готовност да подчинят личните си интереси на групата като цяло, а в замяна могат да очакват да бъдат взети под внимание техните гледни точки;
- стилът на управление да бъде съобразен с човешките и кадровите ресурси, но така, че това да е от полза и за хората, и за организацията като цяло.

Друг важен фактор за успешното управление на всяка една институция е авторитетът на ръководителя. Това дали той ще е лидер, или не се определя от организаторските му способности, от неговата компетентност, от стила и методите на управление. Няма изследване обаче, което да е открило качество или фактор, общи за всички успешни лидери.

Желателно е всички участници във вътрешноквалификационната дейност да са убедени, че е необходимо да се отстоява позицията на организацията като цяло, а не интересите на отделната личност.

Стилът на управление е нужно да се подбира в зависимост от образованието, интелектуалното равнище и интересите на подчинените. Практиката доказва, че някои членове на екипа нямат необходимото съзнание, за да бъдат управлявани демократично. Необходимо е директорът на детска градина да разработва и усъвършенства стратегията си на управление. Това ще повлияе положително върху атмосферата в детската градина и ще повиши ефекта от управленската дейност.

Развитието на интерактивните технологии в областта на педагогиката е важен изследователски проблем, който има своето значение за осмисляне на редица аспекти, свързани с подготовката на педагогическите кадри. Ето защо изследванията, посветени на този проблем, несъмнено допринасят за обогатяването на теорията и практиката в областта на педагогическите технологии. В съвременната предучилищна педагогика постепенно се утвърждава мястото на интерактивните педагогически технологии. Те са приложими както при обучението на деца, така и при квалификацията на педагогическите кадри. В настоящата разработка са разгледани някои въпроси, които интересуват не само директора и учителите в детските градини, но и всички, които пряко са заинтересовани от усъвършенстване взаимодействието „ръководител – подчинен“. Тези въпроси могат в бъдеще да бъдат разгледани по-цялостно и задълбочено, което ще доведе до усъвършенстване на управленския процес.

ЛИТЕРАТУРА

- Бижков, Г. (1999). *Педагогическа диагностика*. София.
Буров, С. (1995). *Съвременен тълковен речник на българския език*. Враца.
Касянов, С. (2001). *Психологически тестове*. София.
Колева, И. (2005). *Интерактивна технология за обучение на педагози*. София.

REFERENCES

- Bizhkov, G. (1999). *Pedagogicheska diagnostika*. Sofiya.
Burov, S. (1995). *Savremenien talkoven rechnik na balgarskiya ezik*. Vratsa.
Kasyanov, S. (2001). *Psihologicheski testove*. Sofiya.
Koleva, I. (2005). *Interaktivna tehnologiya za obuchenie na pedagozi*. Sofiya.

INTERACTIVE TECHNOLOGIES FOR STIMULATION OF THE EDUCATIONAL RELATIONSHIP “TEACHER – HEADMASTER”

Abstract. The development of interactive technologies in education is important research problem, which has its meaning for realizing many aspects coherent to the preparation of educationalists. The researches of this problem contribute to enrich the theory and practices in the educational technologies. The interactive educational technologies have an important role in the contemporary Preschool pedagogy. These technologies are applicable in the children’s education and teacher’s qualification too. This research inquires with questions not only in relation to the headmaster and teachers in kindergarten, but also in relation to everyone interested in improving the interaction between “administrator-subordinate”

✉ **Mrs. Diana Aleksandrova**
Kindergarten “Radost”
Vratsa, Bulgaria
E-mail: odz_4_vratsa@abv.bg