

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/152863>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Педагогическая психология

Введение

1. Основная часть

1.1 Оценка текущего состояния команды и командного взаимодействия

1.2 Поиск связи влияния качества командного взаимодействия на показатели эффективности выделенной группы.

1.3 Разработка предложений для усиления команды

Заключение

Список использованных источников

Приложения

ВВЕДЕНИЕ

В условиях реформирования образования появляются новые требования к условиям функционирования образовательных организаций. И поэтому возникают новые требования, связанные с управлением развития персонала образовательной организации.

Процесс проведения образовательных реформ прямо связан с людьми, с педагогическими коллективами. Как показывают исследования, только в профессионально зрелом коллективе педагогов, благодаря атмосфере сотрудничества и взаимопонимания, формируются условия для эффективной деятельности каждого из его членов, что в значительной степени способствует повышению качества предоставляемых образовательных услуг.

Данные реформы направлены на модернизацию и повышение эффективности организаций, в частности, на оптимизацию процесса командообразования. Несмотря на это, подходы к управлению человеческими ресурсами в образовательной организации остаются во многом консервативными, и в целом не соответствуют требованиям, которые общество предъявляет современным организациям, что не позволяет организации развиваться в целом.

Следовательно, в практике образовательного процесса выделяются противоречивые отношения между необходимостью в условиях реформирования образования развития персонала и недостаточно эффективным руководством этим процессом на государственно-правовом уровне, что выделяется в рамках данной контрольной работы в проблему.

Цели исследования: определение проблем управления персоналом в образовательной организации в условиях реформирования образования.

Задачи:

1. Выявить проблемы командного управления персоналом в образовательной организации;

2. Составить методические рекомендации по улучшению процесса командного управления персоналом в образовательном учреждении.

Понятия команда используем из «Словаря по педагогике» Коджаспировой Г. М., доктора философских наук, профессора, где оно представлено так: команда в управлении, что предполагает совместную работу членов педагогического коллектива с целью обеспечения максимально эффективного процесса преподавания и образования в учебном заведении, людей заинтересованных в реформировании и здраво воспринимающих нововведения.

1. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1.1. Оценка текущего состояния команды и командного взаимодействия

На примере административной команды МКДОУ детский сад «Оле-нёнок» проанализируем распределение ролей в команде, которая существует уже с апреля 2009 года, и в группе, которая создана и начала функционировать с 11 сентября 2020 года.

В административную команду входит 7 человек, занимающих следующие должности:

- заведующая;
- заместители;
- старший воспитатель;
- социальный педагог;
- психолог.

В группу по созданию проекта программы развития ДОО вошли 6 педагогов: заместитель заведующей; 5 педагогов.

Педагогическая группа - это группа педагогов ОО, созданная для решения стратегических и тактических задач развития ОО. Группа занимает промежуточное место между административной командой и коллективом.

Методом сравнения двух характеристик - группы и команды в педагогическом коллективе можно увидеть преимущественное положение команды.

Таблица 1. Сравнение группы и команды в педагогическом коллективе

Сочетание данных ролевых позиций является положительным фактором для успешности командного функционирования. Следует заметить, что один и тот же педагог может выступать в одно и то же время в нескольких ролях. Отсюда делаем вывод, что чем шире ролевое амплуа педагога в данной команде, тем лучшим «игроком» команды он будет считаться.

Роли в группе по созданию проекта Программы развития распределились несколько по-другому: руководитель группы - «исполнитель/оценивающий»; педагоги: 1 человека - «коллективисты», 1 человека - «доводящие до конца», 2 человека - «исполнители»; 1 - «мыслитель»; 1 - «председатель». Присутствие у членов команды соответствующих ролевых характеристик по тесту Белбина позволяет сделать вывод, что группа, в которой педагоги играют данные роли, выполнит задание и добьется успеха.

1.2. Поиск связи влияния качества командного взаимодействия на показатели эффективности выделенной группы.

В сентябре 2020 - 2021 учебного года администрация ОО готовила очередное заседание педагогического совета и перед руководителем ОО встал вопрос о создании группы педагогов, которая будет заниматься разработкой проекта Программы развития на 2021-2025 гг. Для этого административному блоку образовательной организации необходимо было решить некоторые задачи:

- провести выборку подходящих сотрудников, определить лидера;
- определить численность команды;
- совместно наметить цели и задачи;
- повысить компетентность членов команды;
- замотивировать каждого педагога на успешный результат деятельности команды;
- установить групповые правила;
- выделить основные направления работы и определить возможности и ответственность каждого участника;
- определить степень контроля и поощрять самоконтроль;
- способствовать поддержанию командного духа.

Выбор педагогов осуществлен не по распоряжению руководителя, а непосредственно на заседании педагогического совета, когда проходила рефлексия выполнения Программы развития лицея на 2015-2020 гг. и при выполнении заданий педагогами по анализу программы заместителем заполнялся аналитический лист, который определил группу эффективных педагогов.

Созданная группа педагогов состояла из 6 человек. На первом совещании всех участников команды были определены цели и задачи их совместной деятельности. Конечно, с предложением об определяемых целях и задачах выступила административная команда (заведующая и заместитель), но обсуждение и коррекция проходили совместно с педагогами.

Цель: создание проекта Программы развития лицея на 2021-2025 гг.

Задачи реализации проекта:

1. Изучение документации по стратегическому планированию;
2. Подготовить и провести заседание проектировочного Совета, в ходе которого вырабатывается представление о ключевых идеях и структуре Программы, методе проектирования;

3. Организовать работу рабочей группы над компонентами Про-граммы, согласование составных частей (в случае необходимости), создание сводного текста программы;

4. Представить администрации проект Программы развития ОО на 2021-2025 гг.

На первом совещании были приняты предлагаемые членами группы общие правила и определен руководитель группы педагогов.

Основными правилами для повышения эффективности работы группы стали следующие:

- общаемся открыто, приветствуем новые идеи, новые методы улучшения работы, постановку новых проблем и т.д.;
- принимаем общие цели и задачи;
- используем опыт всех членов группы, он проверен;
- педагоги группы знают возможности друг друга и оказывают помощь или поддержку при возникновении трудностей;
- все педагоги группы ответственно относятся к срокам отчетности по своему направлению работы;
- обязательно присутствуют на плановых сборах и совещаниях группы.

Значительным фактором стало обсуждение вопроса о мотивации работы в проектировании каждым педагогом. Всем педагогам группы предложена анкета из материалов нидерландской исследовательницы Рии Ван Хувейк. Нужно вспомнить три случая из их практики, когда педагоги горели на работе, чтобы достичь определенной цели и трудились на пределе собственных сил, чтобы решить очередную задачу. Далее нужно было обозначить для каждого случая, какие из перечисленных ниже факторов служили сильным мотиватором. Педагоги отметили степень важности каждого утверждения. Если фактор был очень важным, его оценивали в пять баллов, если несущественным – в один балл.

Результаты анкетирования позволили выявить определенные тенденции.

Сильнейшим мотивирующим фактором выделен девятый пункт («Я чувствовал ответственность за результаты»). Универсальными мотиваторами оказались так же тринадцатый и двадцатый («Работа была важной», «Я использовал свои умения и знания»). Затем идут: «Я считал задачу неотложной»; «Если бы я не сделал все, что от меня зависит, я бы чувствовал себя виноватым»; «Я хотел добиться успеха»; «Мне нравилось выполнять эту работу, я хотел ее завершить»; «Задача была сложной и интересной».

Наиболее универсальными и сильными оказались: ответственность, самореализация и осознание важности работы. Следующая группа - потребность в успехе, стимулирование интереса к работе, повышение ее привлекательности и сложности. Содержание приведенных случаев сильной мотивации связано преимущественно с ситуациями создания или регулирования коммуникаций в профессии. Таким образом, приходим к выводу – руководитель группы обязан способствовать деятельности ее членов именно в той области, которая для него наиболее значима.

Оценка психологического климата в группе проводилась следующим образом. Были суммированы все баллы, которые поставили члены группы в пункте семнадцатом («Я работал в доброжелательной обстановке»), и сравнили полученное число с суммированными баллами по шестому пункту («Кто-нибудь всегда дышал мне в спину»). Сумма баллов по семнадцатому пункту оказалась значительно выше суммы баллов по шестому пункту, что свидетельствует о комфортных условиях в группе для каждого участника. Важным показателем для руководителя группы и администрации образовательной организации являются ответы на 26-й пункт анкеты («Мои усилия были оценены»). По данному пункту сумма баллов недостаточна высока, значит, этот важнейший мотивирующий фактор затронут не очень эффективно. Поэтому приходим к следующему выводу или убеждению, что действия администрации образовательной организации по оценке значимости групповой работы формальны, недостаточно определены и проанализированы. Для достижения успеха во всех инновационных начинаниях администрация не должна жалеть времени и усилий на то, чтобы педагоги всегда и во всем чувствовали ее поддержку.

Важным этапом в работе группы является распределение ответственности по направлениям работы. При распределении учитывались результаты теста Белбина «Распределение командных ролей»(таб.3).

Таблица 3.

Распределение направлений работы

1. Конвенция ООН о правах ребенка [Текст]:/ [«Конвенция ООН»]. – Издательство РИОР, 2010. – 24 с. – ISBN 978-5-369-00047-2
2. Российская Федерация. Конституция (2010). Конституция Российской Федерации [Текст]: офиц. Текст. – М.: Маркетинг, 2010. – 39 с.
3. Российская Федерация. Законы. Федеральный закон [Текст]: [«Об утверждении федеральной программы

- развития образования» от 01.09.2001 № 141]. – Спб.: Статун – кантри, 2002. – 89 с.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. – Москва: Проспект, КноРус, 2010. – 208 с. ISBN 978-5-392-01355-5
 5. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года
 6. Аверин, А.Н. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие/М.: Издательство РАГС, 2011. - 208 с. ISBN978-5-7729-0558-6
 7. Базарова, Т.Ю., Еремина, Б.Л. Управление персоналом [Текст]: Учебник для вузов / Под редакцией – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юни-ти, 2002. – 560с. – ISBN 5-238-00290-4
 8. Бакирова, Г.Х. Б 19 Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебное пособие, – СПб., «Речь», 2003 – 152с. – ISBN 5-9268-0185-0.
 9. О.В. Василевская, В.П. Невежин, Н.В. Смоляков. – М.: КНО-РУС, 2005 – 496с. – ISBN 5-85971-053-4.
 10. Галенко В.П. Управление персоналом и эффективность пред-приятий. СПб.: СпбУЭФ, 1994. С.54.
 11. Горбунова Н.В.Внутришкольное управление: теории и опыты педагогических и управленческих инноваций. М. 2003.
 12. Кузнецова, С. В. SWOT-АНАЛИЗ: практика применения [Текст]/ С. Кузнецова, В. Маркова // Проблемы теории и практики управ-ления. – 2008. – № 5. С. 87 – 91.
 13. Л.И.Лукина Организационные аспекты работы с педагогиче-скими кадрами ДОУ. Методическое пособие. М., 2010, с 39
 14. Лазарев В.С. Системное развитие школы. - М.: Педагогическое общество России, 2002.
 15. Лепешова Е Управление персоналом
 16. Мазур З.Ф. Управление инновациями: социально-образовательный аспект.- М., 2001.
 17. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятий. М.: ИН-ФРА-М, 1998. С.46
 18. Н.Зубова Как руководить педагогами. М., 2002.
 19. Ожегов С.И. и Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского язы-ка: 80 000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. – 4-е изд., допол-ненное.– М.
 20. Омаров А. Руководитель. М., 1987.
 21. Поташник М.М. Управление качеством образования. М., 2000.
 22. Поташник М.М., Моисеев А.К. Управление современной шко-лой. М.: Новая школа, 1997.
 23. Розов Н.Х. Теория и практика инновационной деятельности в образовании.- М., 2007.
 24. Словарь практического психолога. М., 2001.
 25. Современный словарь иностранных слов. М., 1993.
 26. Современный экономический словарь. М., 1999.
 27. Статистика науки и инноваций: Краткий терминологический словарь. М.: ЦИСН, 1998г.
 28. Табажанова А.Б. статья на тему: «Проблемы управления пер-соналом в образовательной организации в условиях проведения измене-ний», магистрант, Международная образовательная корпорация, Казах-ско-Американский университет, Казахстан
 29. Управление развитием школы / Под ред. М.М.Поташника, В.С.Лазарева. М., 1995.
 30. Управление развитием школы: Пособие для руководителей обр. учреждений / Под ред. М. М. Поташника, В. С. Лазарева -М.: Новая школа, 1995.
 31. Ушаков К.М. Руководитель и ближний круг: Учебное пособие по курсу «Развитие человеческих ресурсов организации». М., 2000.
 32. Шамов Т.И., Литвененко Э.В. Оценка управленческой деятель-ности руководителем школы. Вологда, 1995.
 33. Шамова Т. И., Третьяков П. И., Капустин Н. П. Управление образовательными системами: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Под ред. Т. И. Шамовой. - М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001.
 34. Шамова Т.И. Менеджмент в управлении школой. М., 1994.
 35. Шамова Т.И., Третьяков П.И., Капустин Н.П. Управление об-разовательными системами / Под ред. Т.И. Шамовой. М.: Гуманит. изд.центр ВЛАДОС, 2001.
 36. Шекшня СВ. Управление персоналом современной организа-ции. М.: «Интел-Синтез», 1997. С.43.
 37. Шамова Т.И. Системный подход к управлению образованием в школе / Завуч №8 2002 г.
 38. Интернет-ресурс: www.krao.ru
 39. Интернет-ресурс: <http://www.edu-personal.ru/>
 40. CD-R [Электронный ресурс]: Информационно-правовая систе-ма «Консультант +», 2008 год.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/152863>