

БЕЗПЛАТНО ПРЕВЮ



Tetradka.bg

Подбор на кадри и управление на педагогически екип

Дипломна работа за функциите на директора при подбор и управление на педагогически екип. Включва емпирична част, програма за подобрене и анкети.

Оригинал: 71 страници. Избрани откъси: 6, 43, 48, 69.

Редакционен прочит, оригинални откъси и шест изписани промпта.

Създадено с помощта на AI по методологията на Tetradka.bg. Използвай материала с коректно цитиране и собствен анализ.

Редакционен прочит

Съдържание и приложимост

Работата съчетава теория, изследване и инструменти за събиране на данни.

Посока за подобрение

За всеки резултат посочи извадка, брой отговори и въпрос от анкетата. Разграничи описание от причинно обяснение.

Работа с доказателства

Съпостави програмата за подобрение с установените проблеми и добави измерими показатели за проследяване.

Откъс от оригинала / стр. 6

Софийски университет „Св. Климент Охридски“

ГЛАВА ПЪРВА ПОСТАНОВКА НА ПРОБЛЕМА

1. СЪЩНОСТ И СПЕЦИФИЧНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ДЕЙНОСТИТЕ ПОДБОР И УПРАВЛЕНИЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИ ЕКИП

1.1. ФОРМИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ОРГАНИЗАЦИЯТА – СЪЩНОСТ, СЪДЪРЖАНИЕ И ОСНОВНИ ФАКТОРИ

Формирането на човешките ресурси в организацията има за цел да осигури на организацията необходимите ѝ по количество и качество хора за осъществяване на нейните цели и стратегии. Основните дейности, които включва тази функция са набиране, подбор и назначаване на персонал.

Дейностите по формирането на човешките ресурси се осъществяват, както при създаването, възникването на всяка организация, така и в процеса на нейното развитие и главно при разширяването, разрастването и усъвършенстването ѝ при необходимостта да се наеме персонал главно извън организацията. Те са насочени като цяло към създаване в организацията на система от човешки ресурси, която максимално да съответства на целите и стратегиите на основната ѝ дейност. Затова и при осъществяването на разнообразните дейности по формиране на персонала, водещи са целите и стратегиите на организацията, нейната политика по отношение на човешките ресурси.

Политиката, стратегията и конкретното съдържание на отделните дейности по формирането на персонала се предопределят в значителна степен от спецификата на всяка организация, от етапа на нейното развитие, от отношението на висшето ръководство към политиката по отношение на кадрите, от наличието на стратегическо мислене в ръководните кадри, от наличието и спецификата на корпоративната култура в организацията. В дейностите по формирането на персонала участват на практика всички ръководители. За тяхното осъществяване те работят върху избора на източници на персонал, уточняването и прилагането на най-подходящите процедури и техники за подбор на персонал, определят количеството на необходимите им кадри и изискванията, на които те следва да отговарят в подбора на най-подходящите от кандидатите и др.

Върху формирането на човешките ресурси в отделните организации, непосредствено влияние оказват такива фактори от външната среда като пазар на труда, държавната политика по заетостта и регулирането на пазара на труда, трудовото и социалното законодателство, типа индустриални отношения в страната, силата и стратегията на индустриалните организации.

По-важните фактори от вътрешната среда, които определят политиката, стратегията и конкретното съдържание на дейностите по формирането на системата от човешки ресурси в организацията са: целите и стратегията, стратегическото мислене, корпоративната култура, структурата на

Откъс от оригинала / стр. 43

Софийски университет „Св. Климент Охридски“

Бяха проследени научните публикации и на следните автори:

Христов, С., Основи на управлението, УИ ИУ, Варна, 1997г.; Ангелов, А., Основи на мениджмънта, “Тракия-М”, София, 1998г.; Армстронг, М., Управление на човешките ресурси, “Делфинпрес”, Бургас, 1993г.; Христова, Т., “Мениджмънт на човешките ресурси”, Princeps, 1996г.; Армстронг, М., Преуспяващия мениджър, Бургас, 1993г.; Андреева, М., Каменов, К., Управление на персонала, Акад. Изд. Свищов, 1994г.; Давидков, Ц., Управление на организациите: поведението в организационен контекст; Армстронг, М. Управление на човешките ресурси. 1993; Гюрова, В., Божилкова, В. Магията на екипната работа. „Европрес“. 2006; Гюров, Д. Педагогическо взаимодействие, университетско издателство С. 2006; Екипите, които успяват- Harvard business review-2007; Ефективният мениджър, Книга 3-управление на персонала- НБУ- преведено издание от англ.- 1994 ;Ефективният мениджър, Книга 4 –Мотивация на екипа- НБУ- преведено издание от англ.- 1994 ; Ефективният мениджър, Книга 5 –подбор и усъвършенстване на персонала- НБУ- преведено издание от англ.- 1994;Ефективният мениджър, Книга 6 –ръководене на екип- НБУ- преведено издание от англ.- 1994 ; Флеминг, Ян., Работа в екип 1996; Колева, Ир., Д. Гюров, В. Гюрова, Р. Пенев, Модели на педагогическо взаимодействие „Просвета” 2008

2.Проучване на нормативни документи;

Закон предучилищното и училищно образование

НАРЕДБА № 12 от 01.09.2016 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти

Типова длъжностна характеристика за длъжността “учител в детската градина” на МОН.

Националната стратегия за развитие на педагогическите кадри, приета с Протоколно решение № 20.1 от заседание на Министерски съвет от 21 май 2014 г.

4. Национален план за изпълнение на дейностите по Националната стратегия за развитие на педагогическите кадри, приет с Протоколно решение № 44.2

от заседание на Министерски съвет от 29 октомври 2014 г.

5. Национална стратегия за учене през целия живот (2013-2020)

3.Аналитични проучвания

Констативен експеримент, проведен под формата на анкета; Формиращи социално-педагогически тренинги за мотивиране за работа в екип; Формираща програма по-ефективен подбор на служители;

4.Събиране и обработка на данни;

Етапи на проведеното изследване:

1. Събиране и анализ на информация за теоритичен анализ
2. Провеждане на емпирично изследване
3. Обработка и обобщаване на резултатите

2.1.3. Описание на изследването

Откъс от оригинала / стр. 48

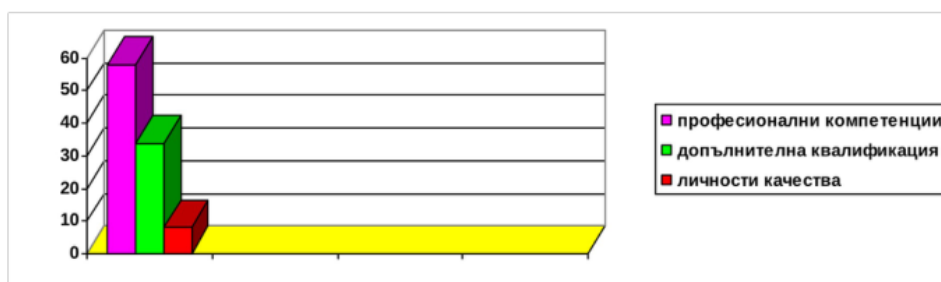
Софийски университет „Св. Климент Охридски“

Директорката на ОДЗ 1 е с 8 години трудов стаж. Тя има II-ра степен клас-квалификация и висше педагогическо образование. ОДЗ 2 се ръководи от директор с 10 годишен трудов стаж, II-ра квалификационна степен и висше педагогическо образование. Директорката на ОДЗ 3 е с най-голям стаж – 18 години. Тя има I-ва степен клас-квалификация и висше педагогическо и музикално образование. От четирите ръководителки на анкетирани детски заведения, с най-малък стаж като директор е тази на ОДЗ 4. Тя има 5 години трудов стаж, II-ра квалификационна степен и две висши образования – икономическо и педагогическо.

За заемане на длъжността „детски учител“ всички анкетирани ръководители изискват диплом за завършено висше образование, но само една от тях допуска тази диплома да бъде с полувисше образование. Две от директорките изискват задължително и документ за следдипломна квалификационна степен. Автобиографията, свидетелството за съдимост и медицинското свидетелство, удостоверяващо, че кандидата не страда от заболявания, застрашаващи живота и здравето на децата са общи изисквания за всички ръководители, но единствено директора с най-дълъг стаж изисква и препоръка или характеристика от последно работно място. За отбелязване е факта, че колкото по-дълъг е стажа на даденият ръководител, толкова по-високи са изискванията му към детските учителки, което вероятно се дължи на натрупвания с времето ръководен опит.

Подборът на педагогически кадри е от решаващо значение за нивото на образователно-възпитателната работа на децата. Затова директорите на детските градини трябва много внимателно да поставят своите изисквания при назначаването на детски учители

Фиг. 1 Изисквания на директора за заемане длъжността „учител“



Допълнителните изисквания, които поставят отделните ръководители на детски заведения са акцентирани различно. Директорката със стаж 18 години като ръководител набляга единствено на професионалната компетентност на учителя за организиране на художествено-творческата дейност на децата. Следващата по стаж директорка поставя доста повече изисквания, между които са коректност, етика, умения за работа в екип, включване в работата по проектите по които се работи и включване в допълнителни педагогически форми за работа с децата. Останалите не поставят никакви допълнителни условия.

По-голямата част от ръководителите, считат че нивото на образование е важен, но не решаващ фактор за заемане на длъжността „детски учител“. За

Откъс от оригинала / стр. 69

Софийски университет „Св. Климент Охридски“

Приложение №2

АНКЕТНА КАРТА „Екипна ефективност“

Настоящата анкета обхваща ефективността на екипната работа в детската градина. Провеждането на тази анкета е анонимно. Моля Ви да отговорите искрено и точно на въпросите, като оградите с кръг буквата, която съответства на Вашето мнение. Изследването е анонимно! Не вписвайте Вашето име! Предварително Ви благодаря за съдействието и отзивчивостта!

Вие сте учител в

(детска градина)

Вашият пол е:

☐ жена;

☐ мъж

Вашата възраст е:

☐ до 25 г. възраст;

☐ от 25 до 40 г. възраст;

☐ от 40 до 55 г. възраст;

☐ над 56 г. възраст

Вашата образователна степен е:

☐ висше (бакалавър);

☐ висше (магистър);

☐ специалист (професионален бакалавър)

Притежавате ли професионална - квалификационна степен?

☐ да;

☐ не

Какво според Вас е екипна работа

.....

.....

.....

.....

.....

1. Комфортна и предразполагаща ли е атмосферата в екипа Ви?

☐ Не, никога

☐ Много рядко

☐ Само понякога

☐ Почти винаги

☐ Да, винаги

☐ Не мога да преценя

2. Сътрудничат ли си членовете на екипа Ви?

☐ Не, никога

☐ Много рядко

Промптове за самостоятелна работа

ПРОМПТ 01

Работи само с приложения материал. Свържи функциите на директора с етапите на подбор и управление на педагогическия екип. Посочвай страниците и маркирай липсващите данни. Не измисляй факти.

ПРОМПТ 02

Работи само с приложения материал. Съпостави въпросите от анкетите с целите на изследването. Посочвай страниците и маркирай липсващите данни. Не измисляй факти.

ПРОМПТ 03

Работи само с приложения материал. Провери дали изводите следват от представените отговори и посочи ограниченията на извадката. Посочвай страниците и маркирай липсващите данни. Не измисляй факти.

Промптовe за самостоятелна работа

ПРОМПТ 04

Работи само с приложения материал. Предложи показатели за оценяване на програмата за подобрене, без да измисляш резултати. Посочвай страниците и маркирай липсващите данни. Не измисляй факти.

ПРОМПТ 05

По темата „Подбор на кадри и управление на педагогически екип“ създай 8 въпроса за самоподготовка с различна трудност. Дай отделен ключ с обяснения и препратки към материала.

ПРОМПТ 06

Прегледай мой собствен текст по темата „Подбор на кадри и управление на педагогически екип“ за ясна теза, аргументи и цитиране. Предложи конкретни подобрения и нужни източници, без да измисляш библиографски данни.

Подкрепа за собствена разработка

Изследователски въпрос

Формулирай конкретен въпрос и обхват. Използвай оригинала за ориентация, а изводите изгради чрез собствен анализ.

Източници и цитиране

Провери произхода и периода на твърденията. Отбележи използваните материали и помощни инструменти.

Тестове за самоподготовка

Разработване на тестове по материали на студента: лекции, конспекти и задачи. Въпросите могат да бъдат с избираем отговор, отворени или практически, с отделен ключ и обяснения.

Консултация и редакция

Подкрепа по структура, метод и оформление, обратна връзка по собствен текст. Обхватът, срокът и цената се уточняват според задачата.

info@tetradka.bg | www.tetradka.bg