



Вторая Санкт-Петербургская Гимназия
1805 – 2021 г.г.

Опытно-экспериментальная работа

Формирование организационной готовности к изменениям в процессе
управления образовательной организацией

1-ый год

Представляют опыт Гимназии
Ольга Николаевна Шилова, д.п.н., проф.
Татьяна Анатольевна Юркова, к.п.н.

Авторский коллектив
Второй Санкт-Петербургской Гимназии

Цель поисково-исследовательского этапа ОЭР:

Поиск ответов на исследовательские
вопросы:

- Какие изменения в образовании влияют на деятельность образовательной организации?
- Как способность управлять изменениями формирует организационную готовность к изменениям?

Результаты работы

Создан рабочий вариант Глоссария терминов, использующихся в концептуальном поле «организационная готовность к изменениям».

Описаны факторы, влияющие на изменения, которые происходят в управленческой деятельности и педагогической практике школы.

Предложена рабочая версия модели организационной готовности ОО к изменениям.

Разработан диагностический инструментарий для определения организационной готовности к изменениям управленческой команды и педагогического коллектива Гимназии.

Предложен рабочий вариант алгоритма формирования организационной готовности к изменениям в процессе управления ОО

Что такое «организационная готовность к изменениям»?

Проблемы понимания для образовательного сообщества:

1. Понятие относительно новое и неотстоявшееся для сферы управления.
2. Понимание понятия в науке и практике развертывается на основе анализа деятельности бизнес-структур.
3. Как осуществить интерпретационный перенос понятия в сферу образования без потери смыслов?

Глоссарий

- словарь узкоспециализированных терминов в какой-либо отрасли знаний *с толкованием*, иногда переводом на другой язык, *комментариями и примерами*.

<https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/226446>

Возможная структура статьи глоссария:

1. Определение (возможное для системы образования).
2. Контекст (дает возможность уточнить обусловленность употребления понятия в профессиональной коммуникации).
3. Пример употребления понятия.

Организационная культура определение

- целостная совокупность норм, ценностей, убеждений, образцов поведения, форм отношений и взаимодействия между сотрудниками, которые регламентируют и определяют способы их профессионального объединения для достижения поставленных руководством образовательной организации и принимаемых всем коллективом целей развития и как собственно организации, так и творческого совершенствования всех участников образовательного процесса и ближайшего социального окружения.

(Э.В. Онищенко, 2010)

Организационная культура

контекст

Понятие используется в управленческой деятельности и считается её важным компонентом, позволяющим руководителю (управленческой команде) ориентировать подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечивать лояльность и облегчать общение.

Организационная культура

пример

- комплекс убеждений и ожиданий, разделяемый сотрудниками организации о подходах к постановке дела, к формам отношений и к достижению результатов деятельности.

Воплощается в совокупности традиций, ценностей, символов, общих подходов, мировоззрения администрации, учителей, учеников, описывающих представления о способах деятельности, нормах поведения, неписанных правил, запретов, ожиданий, представлений о будущем и настоящем.

Является выражением индивидуальности образовательной организации.

(Н.В. Андреева, Л.В. Рождественская, Б.Б. Ярмахов.
Шаг школы в смешанное обучение. - М.: Буки Веди, 2016.)

Организационная готовность к изменениям

рабочее понимание

- *свойство образовательной организации, характеризующее её способность к созданию условий, способствующих наиболее эффективной реализации изменений, которое воплощается прежде всего в действиях управленческой команды (администрации) и последующей трансформации организационной культуры.*

Диагностика готовности: социологический аспект.
Первоначальная гипотеза исследования

Предположим, что организационная готовность к изменениям в гимназии взаимосвязана с типом организационной культуры, тогда возможно через определение типа организационной культуры (методики разработаны) определить /описать характеристики организационной готовности (процессуальные, организационные, технические)

Рабочая версия модели организационной готовности ОО к изменениям



Поиск и разработка диагностического инструментария

Цель: определение организационной готовности к изменениям управленческой команды и педагогического коллектива Гимназии.

Выявление типа организационной культуры гимназии

Мнение администрации гимназии по ключевым вопросам готовности, выявленное в процессе проведения фокус-группы

Диагностика психологической готовности членов коллектива, в том числе диагностика личностного адаптационного потенциала

ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ

Факторы, влияющие на необходимость изменений в ОО

ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ
ГИМНАЗИИ

ГИМНАЗИЯ

СПЕЦИФИКА
СОВРЕМЕННОГО СОЦИУМА

РЕЗУЛЬТАТЫ
РЕЙТИНГОВЫХ
ИССЛЕДОВАНИЙ

РЕЗУЛЬТАТЫ
РАБОТ
РЕГИОНАЛЬНЫХ
И
ВСЕРОССИЙСКИХ

ИМИДЖ
ГИМНАЗИИ

Внутренние факторы, влияющие на организационную культуру

Приток молодых учителей, новых учителей из других регионов

Работа учителей в режиме многозадачности

Уровень удовлетворенности учителей

Диагностика стадии жизненного цикла Гимназии

Внутренние факторы, влияющие на профессиональные компетенции коллектива Гимназии

Решение проблем через практику командообразования

Готовность к принятию новых решений и тенденций

Необходимость создания инновационных продуктов

Адаптация к цифровой реальности

КОГНИТИВНЫЕ И
ЛИЧНОСТНЫЕ
ИЗМЕНЕНИЯ
ДЕТЕЙ

ИЗМЕНЕНИЯ В
ПОВЕДЕНИИ
РОДИТЕЛЕЙ,
СТИЛЕ
ОТНОШЕНИЙ СО
ШКОЛОЙ

ИНТЕГРАЦИЯ
ЦИФРОВОЙ И
ОБЫЧНОЙ
РЕАЛЬНОСТИ

Кейс. Оценка качества образования

Экспертиза (метод КГИ)

Формирование исследовательских понятий, корректировка задач.
Определение «качество образования», его структуры.

Глубинное интервью (Разведывательное интервью)

Определение текущего состояние, формирование реперных точек мониторинга, определение критериев удовлетворенности

Раздаточное анкетирование (панельное лонгитюдное исследование)

Мониторинг качества образования, оценка удовлетворенности качеством образования всех участников образовательной среды

Кейс 1. Оценка качества образования

Структура качества образования

Результат

Объективные
критерии
оценки

Субъективные
критерии
оценки

Процесс/Деятельность

Урочная
деятельность

Внеурочная
деятельность

Дополнительное
образование

Условия

Физические
условия

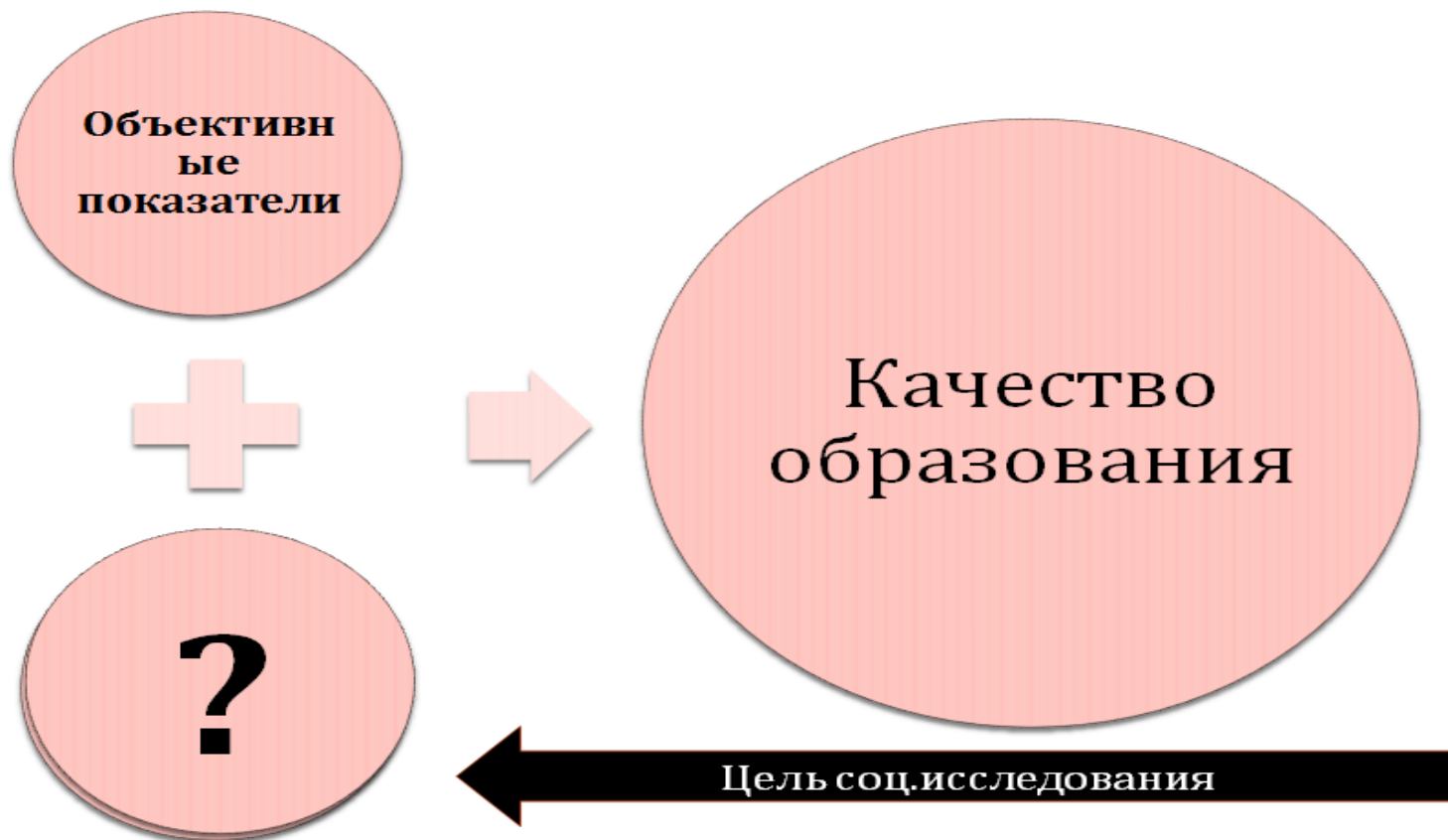
Материально-
техническая база

Психологические
условия

Кадровый состав

Кейс 1. Оценка качества образования

Что такое качество образования?



Кейс 1. Оценка качества образования

Структурная модель качества образования



Построение индивидуальной образовательной траектории

Ядро устойчивых показателей
Качества образования во
Второй СПб Гимназии

- Возможность достижения успеха в различных сферах деятельности в Гимназии.
- Поиск индивидуального пути развития учащегося.
- Устойчивая мотивация к обучению.
- Способность учащегося к саморазвитию.
- Умения и навыки самостоятельного получения знания.

Расширение поля
вариативного
выбора

- в социокультурной активности
- в образовательно-ориентированной активности
- в профильном обучении

Рабочий вариант алгоритма формирования ОГИ

Этап 1. Постановка главной цели: сформировать организационную готовность к изменениям в управлении в данной образовательной организации

Этап 2. Диагностика образовательной организации

Этап 3. Дизайн стратегии формирования ОГИ

Этап 4. Интегрирование стратегии ОГИ в процесс управления данной ОО

Этап 5. Проверка эффективности выбранной стратегии формирования ОГИ

Этап 6. Коррекция стратегии формирования ОГИ в данной ОО.

Собраться вместе есть начало.
Держаться вместе есть прогресс.
Работать вместе есть успех.

Генри Форд

