

Результаты опроса педагогического коллектива Гимназии

**«Уровень сформированности организационной
готовности к изменениям во Второй Санкт-
Петербургской Гимназии»**

Июнь 2023 год

Возраст респондентов

Старше 50 26 человек

До 50 16 человек

До 35 4 человека

Статистика по кафедрам

Начальная школа 6 человек

Словесности 10 человек

Математика 2 человека

Естествознание 6 человек

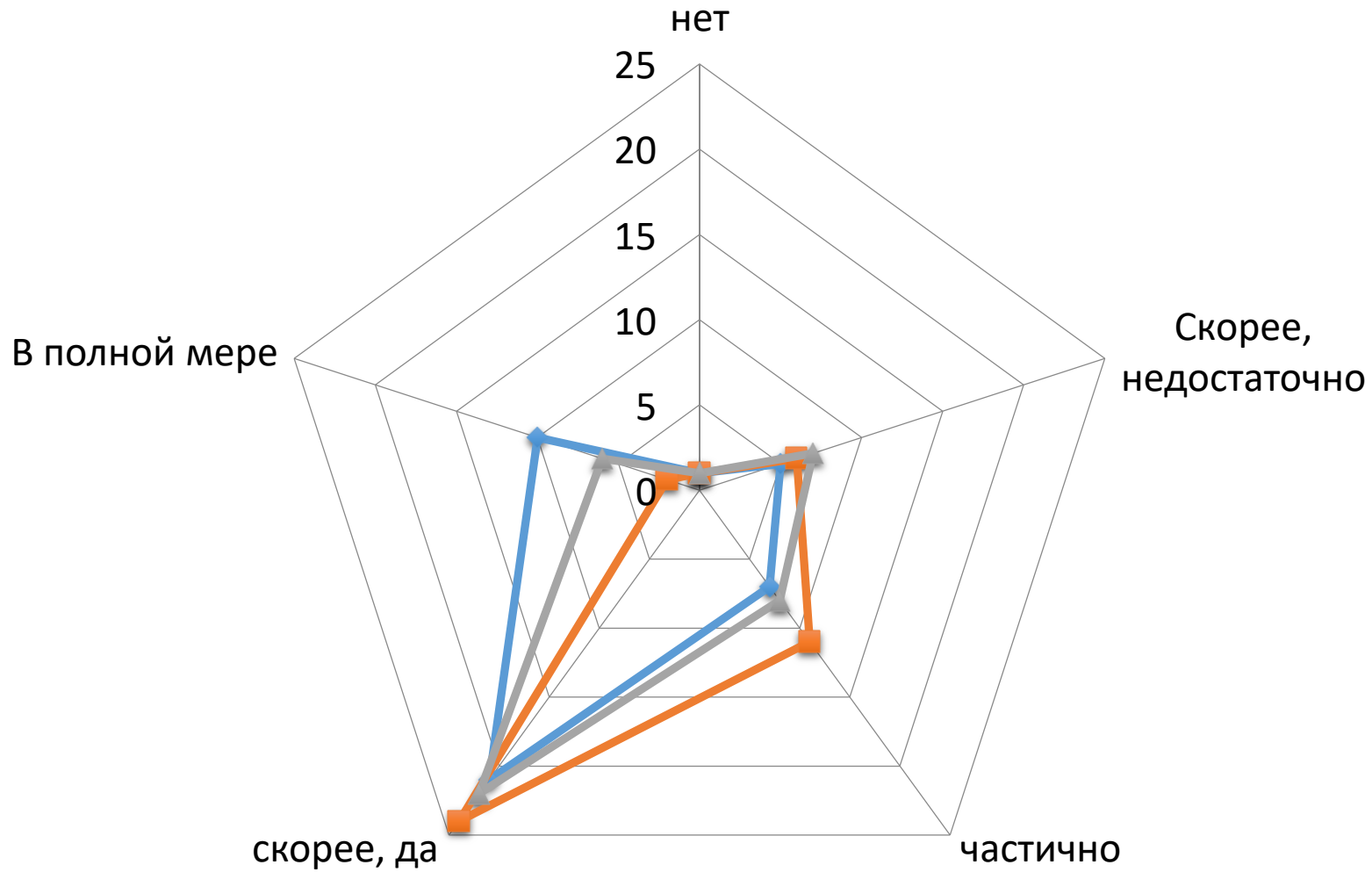
Иностранные языки 12 человек

информатика и технология 2 человека

история и обществознание 2 человека

Другое 3 человека

ПОНИМАНИЕ КОЛЛЕКТИВОМ ЦЕЛЕЙ И ЗАДАЧ БУДУЩИХ ИЗМЕНЕНИЙ

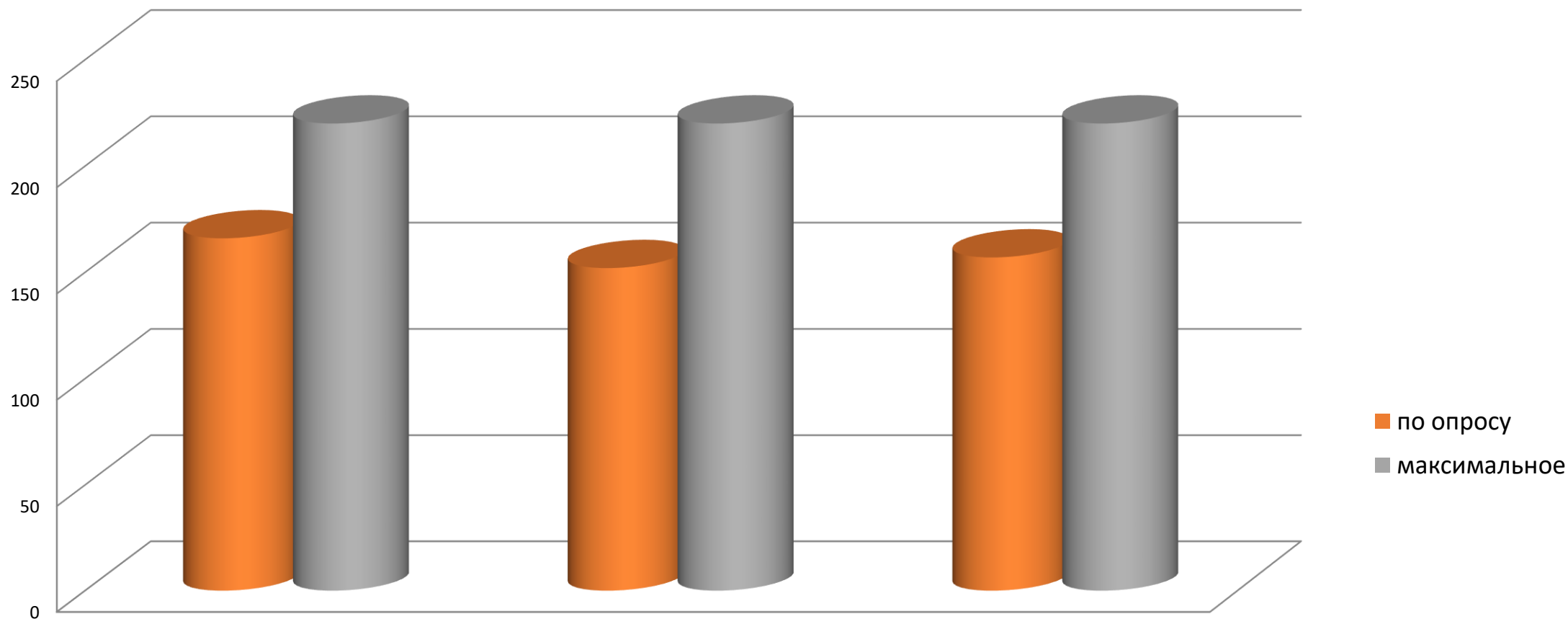


◆ 1. В Гимназии быстрое, качественное, полное информирование обо всех происходящих изменениях

■ 2. Постановка задач будущих изменений опирается на четкое понимание стратегии достижения целей, концепцию изменений

▲ 3. Большинство людей в Гмназии разделяют цели деятельности и стремятся выполнить поставленные задачи как можно лучше

ПОНИМАНИЕ КОЛЛЕКТИВОМ ЦЕЛЕЙ И ЗАДАЧ БУДУЩИХ ИЗМЕНЕНИЙ

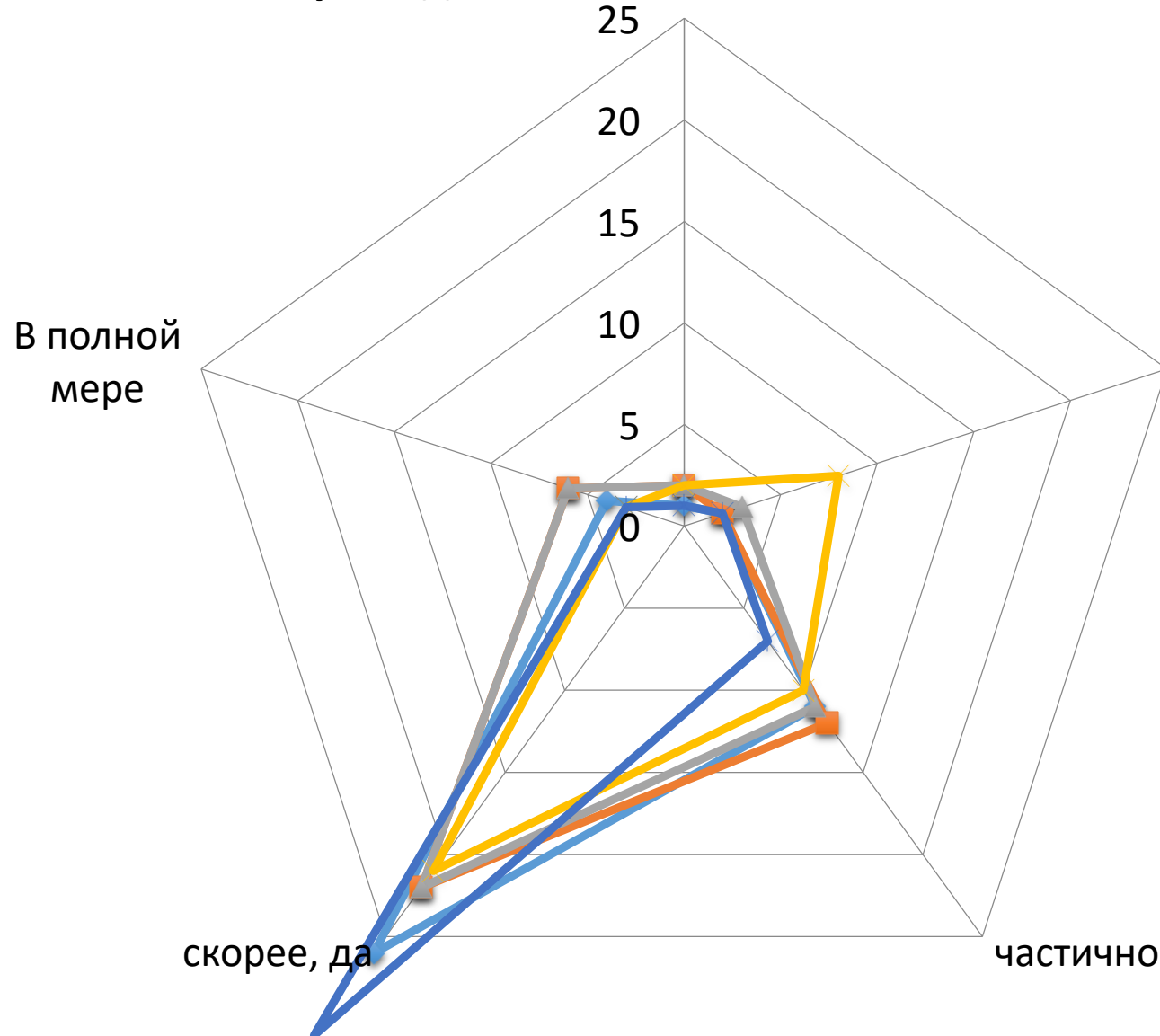


1. В Гимназии быстрое, качественное, полное информирование обо всех происходящих изменениях

2. Постановка задач будущих изменений опирается на четкое понимание стратегии достижения целей, концепцию изменений

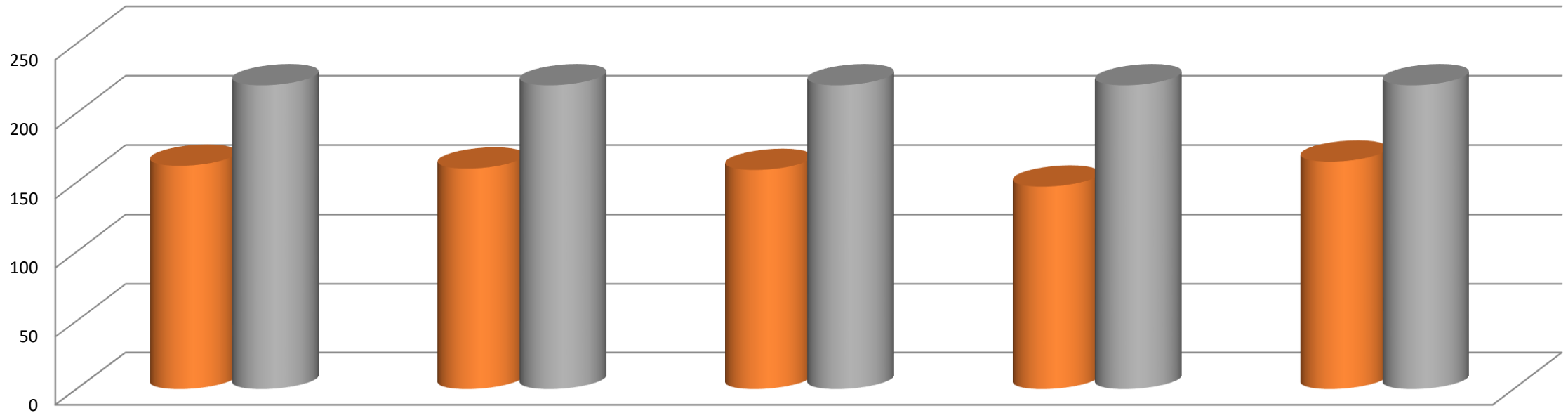
3. Большинство людей в Гмназии разделяют цели деятельности и стремятся выполнить поставленные задачи как можно лучше

Системность проводимых изменений



- 5.Административная команда создает все условия для разработки и внедрения изменений в образовательную практику
- 14.Все внедряемые изменения обеспечены системностью организационных и управленческих действий
- 15.В нашей гимназии существует постоянная поддержка изменений
- 16.Любые вводимые изменения становятся затем частью образовательного процесса, используются большей частью педагогического коллектива
- 18.Внедряемые в образовательный процесс изменения востребованы не только в гимназии, но и в других школах

Системность проводимых изменений



5.Административная команда создает все условия для разработки и внедрения изменений в образовательную практику

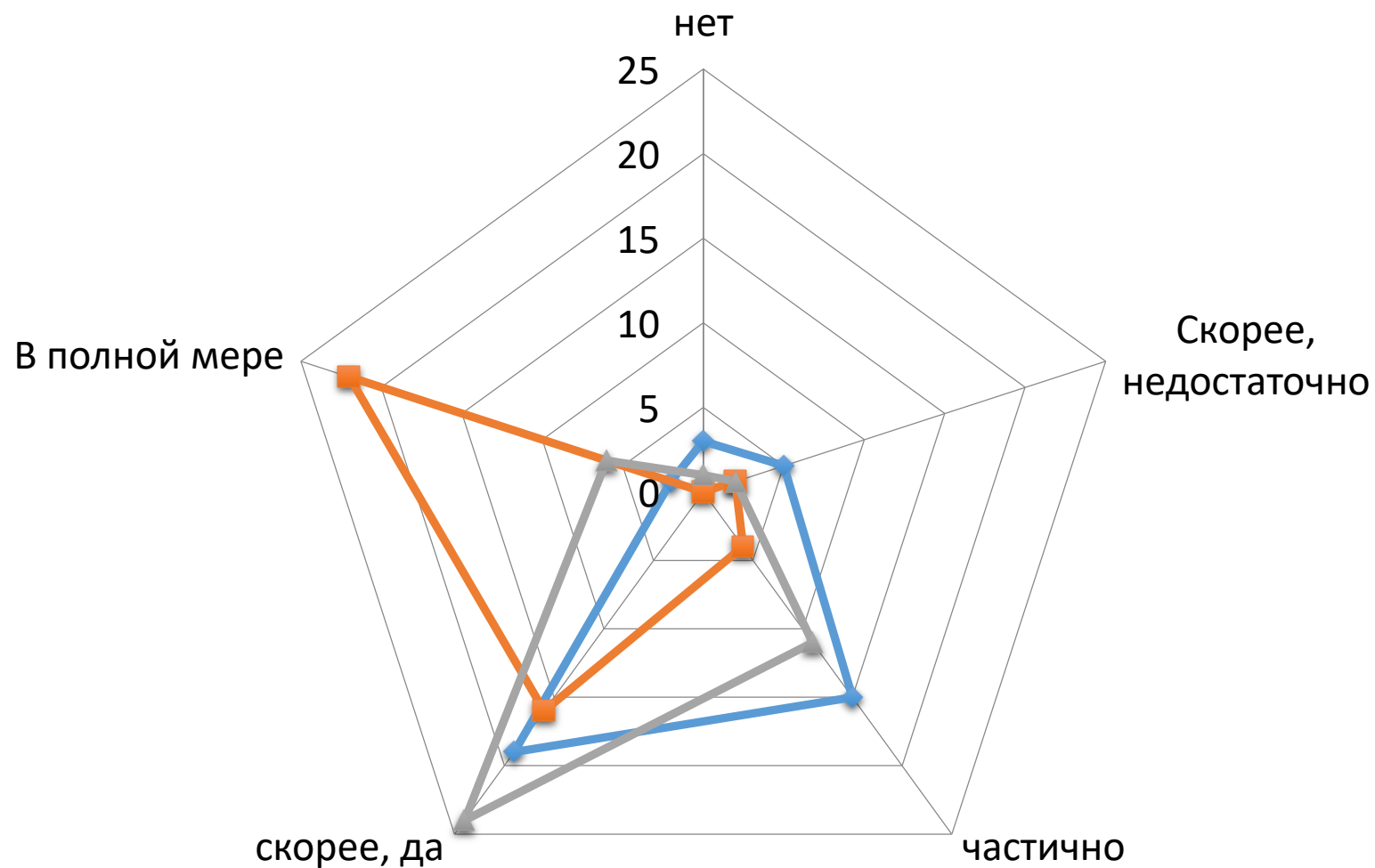
14.Все внедряемые изменения обеспечены системностью организационных и управленческих действий

15.В нашей гимназии существует постоянная поддержка изменений

16.Любые вводимые изменения становятся затем частью образовательного процесса, используются большей частью педагогического коллектива

18.Внедряемые в образовательный процесс изменения востребованы не только в гимназии, но и в других школах

Условия для успешности изменений

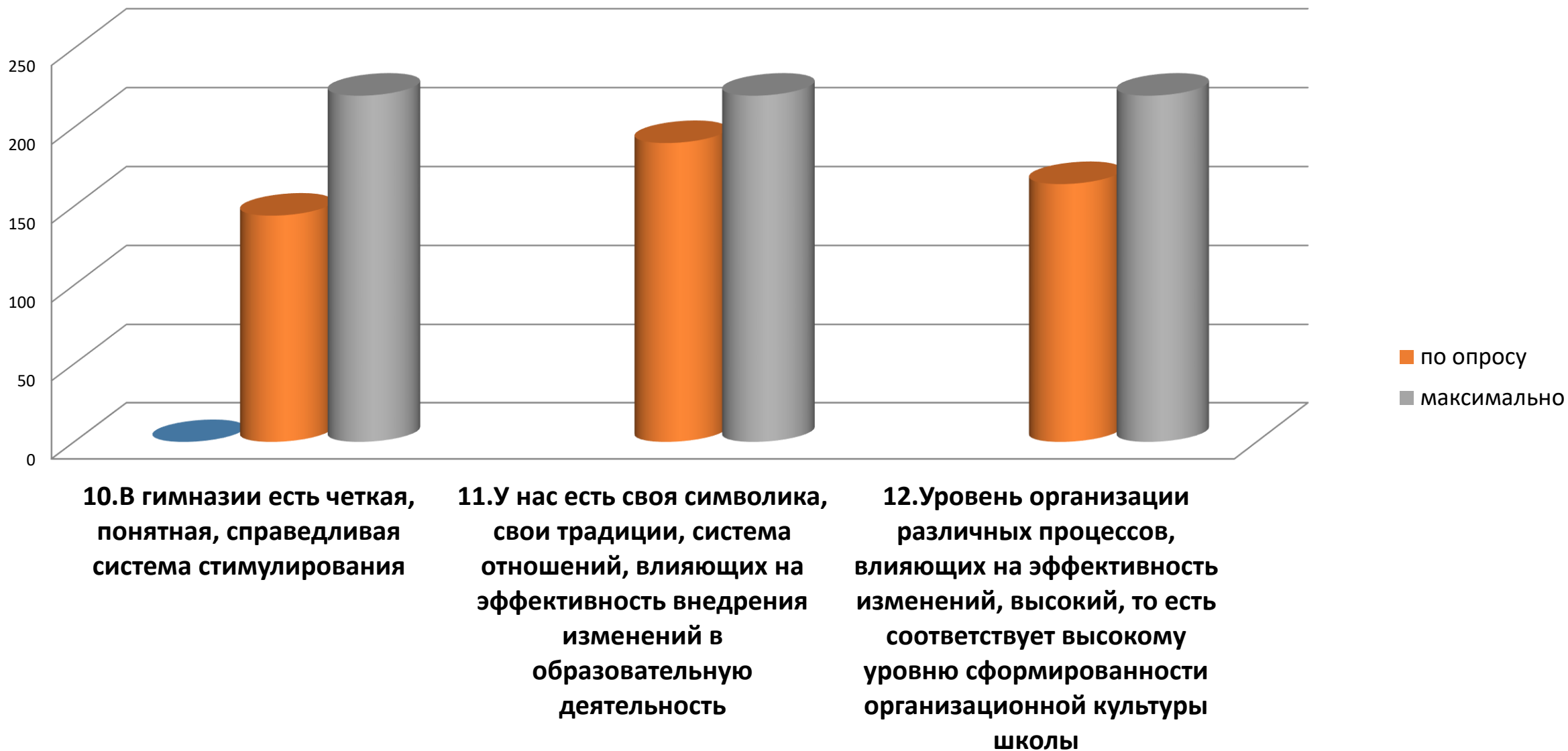


◆ 10. В гимназии есть четкая, понятная, справедливая система стимулирования

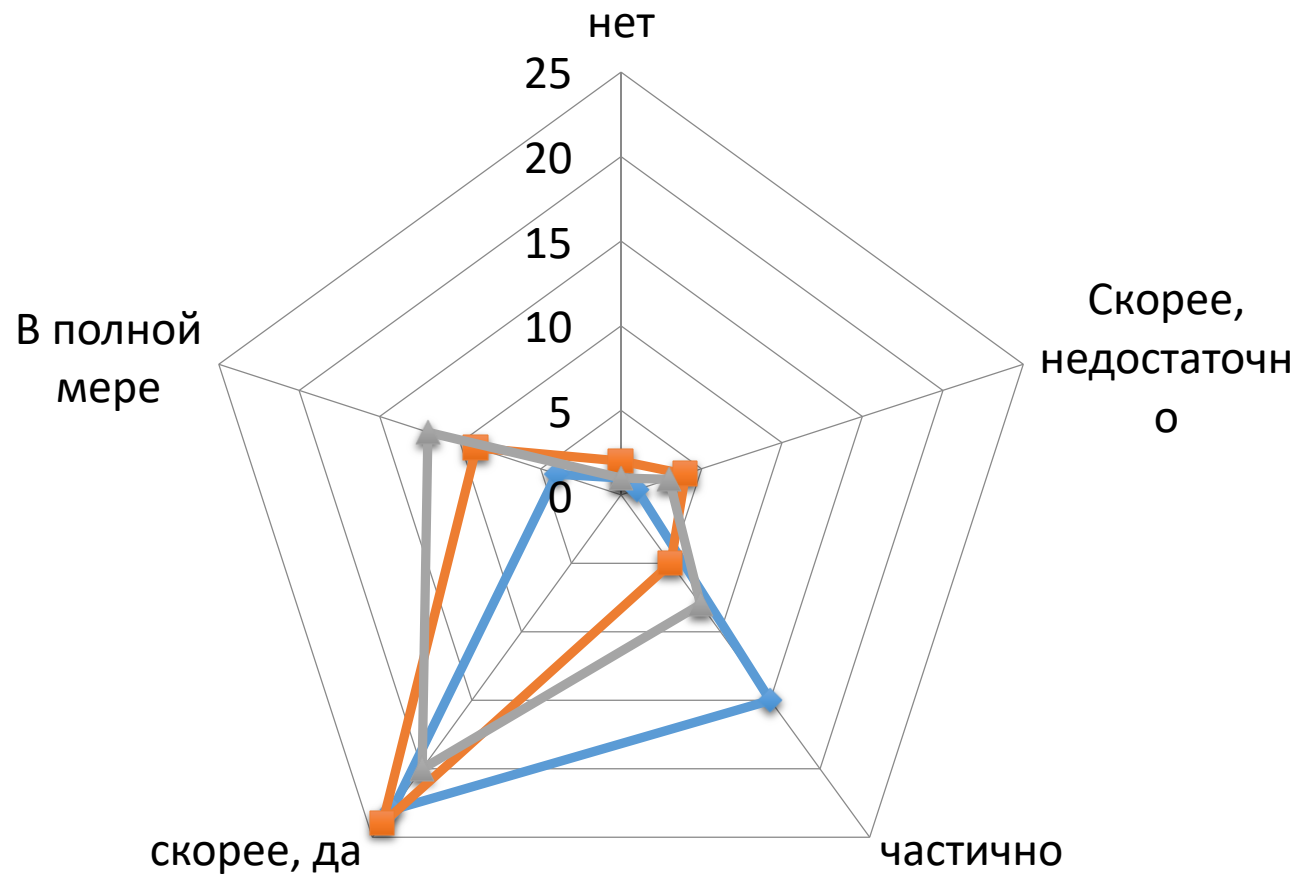
■ 11. У нас есть своя символика, свои традиции, система отношений, влияющих на эффективность внедрения изменений в образовательную деятельность

▲ 12. Уровень организации различных процессов, влияющих на эффективность изменений, высокий, то есть соответствует высокому уровню сформированности организационной культуры школы

Условия для успешности изменений



4. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

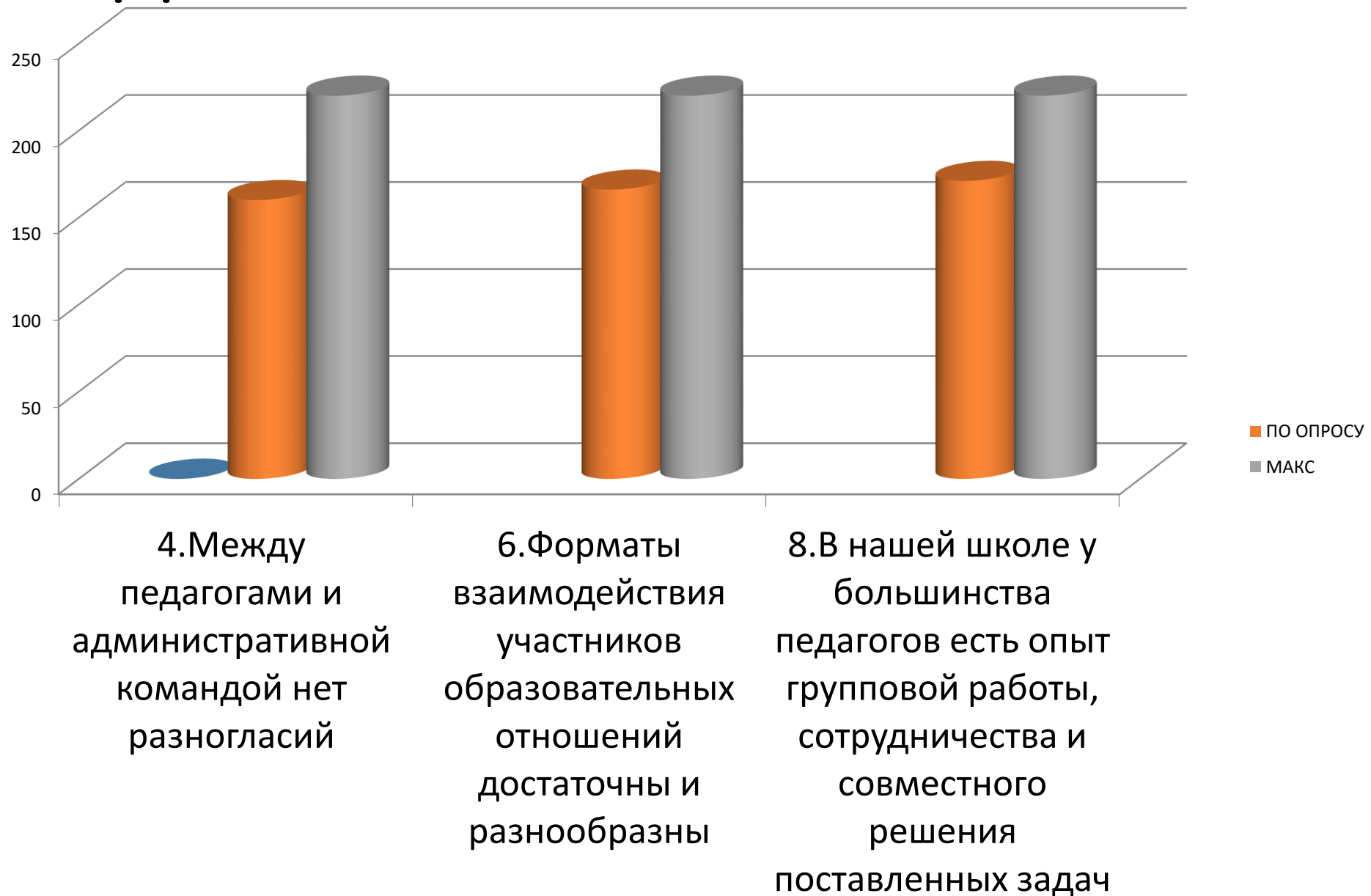


4. Между педагогами и административной командой нет разногласий

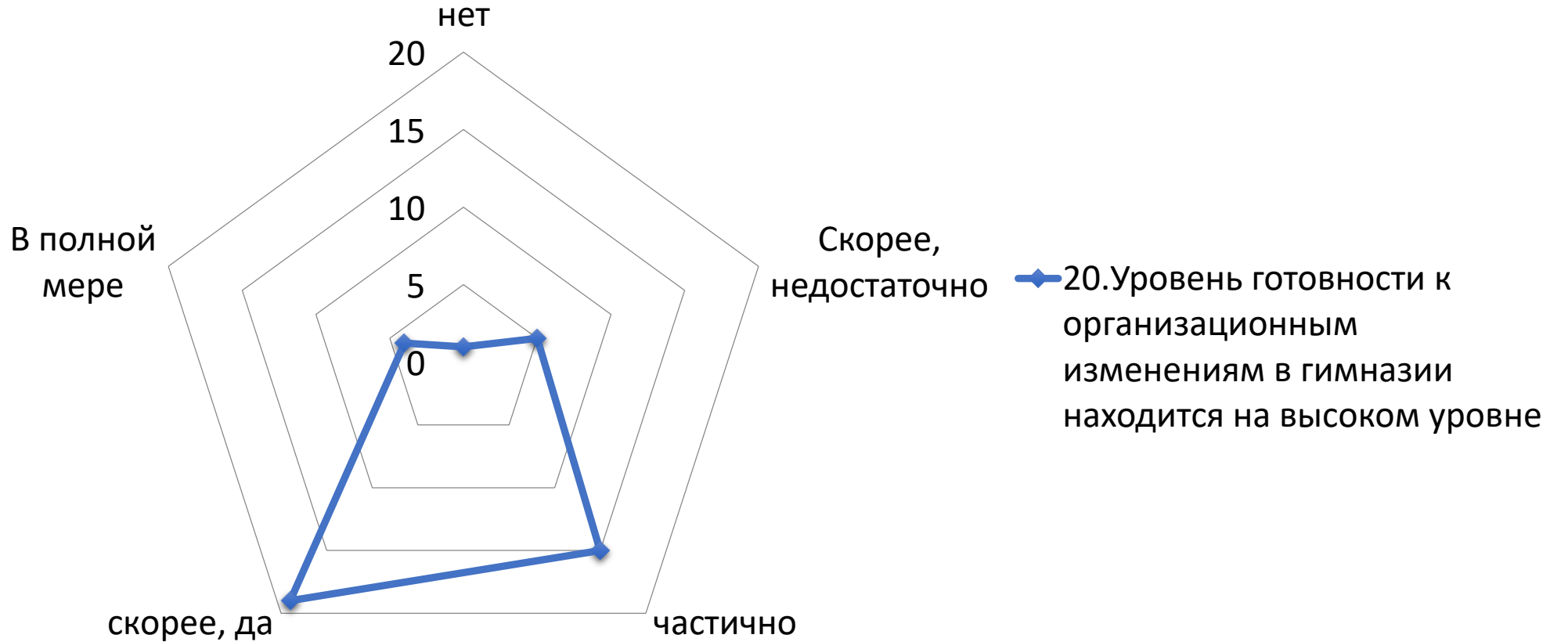
6. Форматы взаимодействия участников образовательных отношений достаточны и разнообразны

8. В нашей школе у большинства педагогов есть опыт групповой работы, сотрудничества и совместного решения поставленных задач

4. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ



20.УРОВЕНЬ ГОТОВНОСТИ К ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ИЗМЕНЕНИЯМ В ГИМНАЗИИ НАХОДИТСЯ НА ВЫСОКОМ УРОВНЕ



НАШИ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ:

- 1. Достаточно ясное и открытое информирование коллектива о предстоящих изменениях.**
- 2. Отмечается востребованность опыта Гимназии в других школах.**
- 3. Умение работать в группе, в педагогической команде.**
- 4. Высокая оценка традиций Гимназии, символики.**
- 5. Отмечается разнообразие форматов взаимодействия между участниками образовательного процесса.**
- 6. Общий уровень готовности к организационным изменениям находится на высоком уровне.**

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ → ТОЧКИ РОСТА

- 1. Не всеми педагогами осознаются цели и задачи изменений.**
- 2. Педагоги имеют представление о целях и задачах предстоящих изменений, но шаги продвижения, последовательность действий для педагогов остаются закрытыми.**
- 3. Вопрос о поддержке изменений, внедрение изменений в образовательную практику всего педагогического коллектива.**
- 4. Отмечается разногласие (частично между педагогами и Административной командой)**
- 5. Возможно, система стимулирования педагогов (моральное стимулирование в том числе!) должна быть более открытой.**

НАШ ГЛАВНЫЙ ВЫВОД ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ:

Для поддержки изменений необходима системная работа административной команды по вовлечению всего педагогического коллектива в изменения через разные формы взаимодействия.

Распределение ответов учителей относительно изменения проявлений типов организационной культуры в Гимназии

	Клан			Адхократия		
	Повысить	Оставить прежним	Понизить	Повысить	Оставить прежним	Понизить
Доля ответов учителей (N=100%)	37,5%	62,5%	0%	75%	25%	0%
Количество учителей (N=8)	3	5	0	6	2	0
	Иерархия			Рынок		
	Повысить	Оставить прежним	Понизить	Повысить	Оставить прежним	Понизить
Доля ответов учителей (N=100%)	37,5%	50%	12,5%	25%	50%	25%
Количество учителей (N=8)	3	4	1	2	4	2

Рекомендации учителей по изменению корпоративной культуры во Второй Санкт-Петербургской гимназии

КОМЕНТАРИИ К КЛАНОВОМУ ТИПУ КУЛЬТУРЫ

ПРЕДПОЛАГАЕТ

- Работа с кадрами. Подбор учителей единомышленников!
- Проведение неформальных встреч, поздравлений, экскурсий
- Взаимоподдержку в трудных жизненных ситуациях
- Проведение корпоративов на все значимые даты
- Тренинги для объединения коллектива. Одинаковое отношение ко всем. Умение разговаривать между собой.

НЕ ПРЕДПОЛАГАЕТ

Участие в мероприятиях всегда и всех (т.е. участие по желанию)

Позицию «Работа - это вся моя жизнь»

Насильственный метод соединения людей в группы

Панибратства между администрацией и сотрудниками. Помощь исключительно "по дружбе".

КОМЕНТАРИИ К АДХОКРАТИИ

ПРЕДПОЛАГАЕТ

- Создание свободного пространства для учителей заслуживших доверие. Эксперимент в назначении на должность.
- Организацию рабочих групп для решения текущих проблемных вопросов или решения проектных задач.
- Всегда должен быть человек отвечающий за новое дело. Есть цель - есть результат
- Возможность работать в разных группах и по разным интересам. Смена лидеров групп.

НЕ ПРЕДПОЛАГАЕТ

• Требования участия в проектах; нечетко организованных проектов по типу "сделай то, сам не знаю что".

• Заставлять участвовать в проектах

• Включение в "основную сетку" дополнительных уроков. Только по желанию, и только после уроков.

Рекомендации учителей по изменению корпоративной культуры во Второй Санкт-Петербургской гимназии

КОМЕНТАРИИ К ИЕРАРХИЧЕСКОМУ ТИПУ

ПРЕДПОЛАГАЕТ

- Критерии проверки должны быть разумны и понятны. Четкое деление требований на формальное и неформальные. Внимание к неформальным вещам.
- Каждый участник знает свою функцию и правила.
- Все основные правила должны быть прописаны **к началу учебного года** и своевременно доносится.
- Более слаженную работу администрации. Скоординированную.
- Контроль за исполнением всех нормативных норм и правил в Гимназии
- Единые правила для всех!

НЕ ПРЕДПОЛАГАЕТ

- Нельзя ориентироваться только на внутренние запросы учреждения
- Изменение правил «во время игры»
- Противоречащих действий различных служб администрации

КОМЕНТАРИИ К БЮРОКРАТИЧЕСКОМУ ТИПУ

ПРЕДПОЛАГАЕТ

- Выявление истинных достоинств учителей и учеников.
- Снижение контролирующей функции, поддержание партнерства в отношении учителя с родителями и администрацией
- Стремление занять более высокие позиции в рейтингах. Сотрудничество с другими организациями на уровне города и страны
- Грамотное выявление и развитие сильных сторон учебного и воспитательного процесса в Гимназии.

НЕ ПРЕДПОЛАГАЕТ

- Гонку за результатом ради результата
- Действовать только по запросам родителей.
- Слепого следования всем современным тенденциям
- Формального подхода. Натаскивания на результат.