

Результаты опроса
педагогического коллектива
Гимназии

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

Возраст респондентов

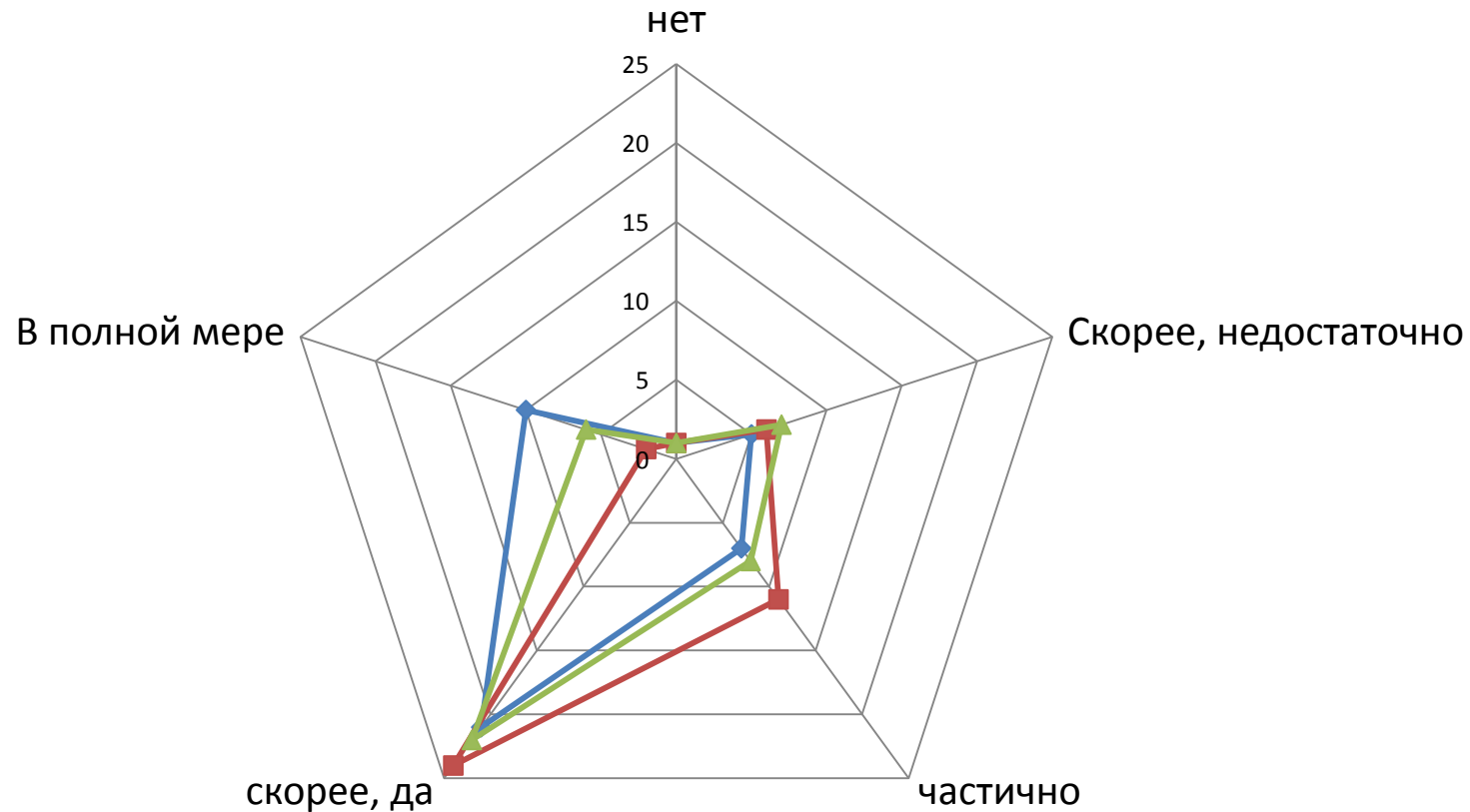
Старше 50 26 человек

До 50 16 человек

До 35 4 человека

Начальная школа	6
Словесности	10
Математика	2
Естествознание	6
Иностранные языки	12
информатика и технология	2
история и обществознание	2
Другое	3

ПОНИМАНИЕ КОЛЛЕКТИВОМ ЦЕЛЕЙ И ЗАДАЧ БУДУЩИХ ИЗМЕНЕНИЙ

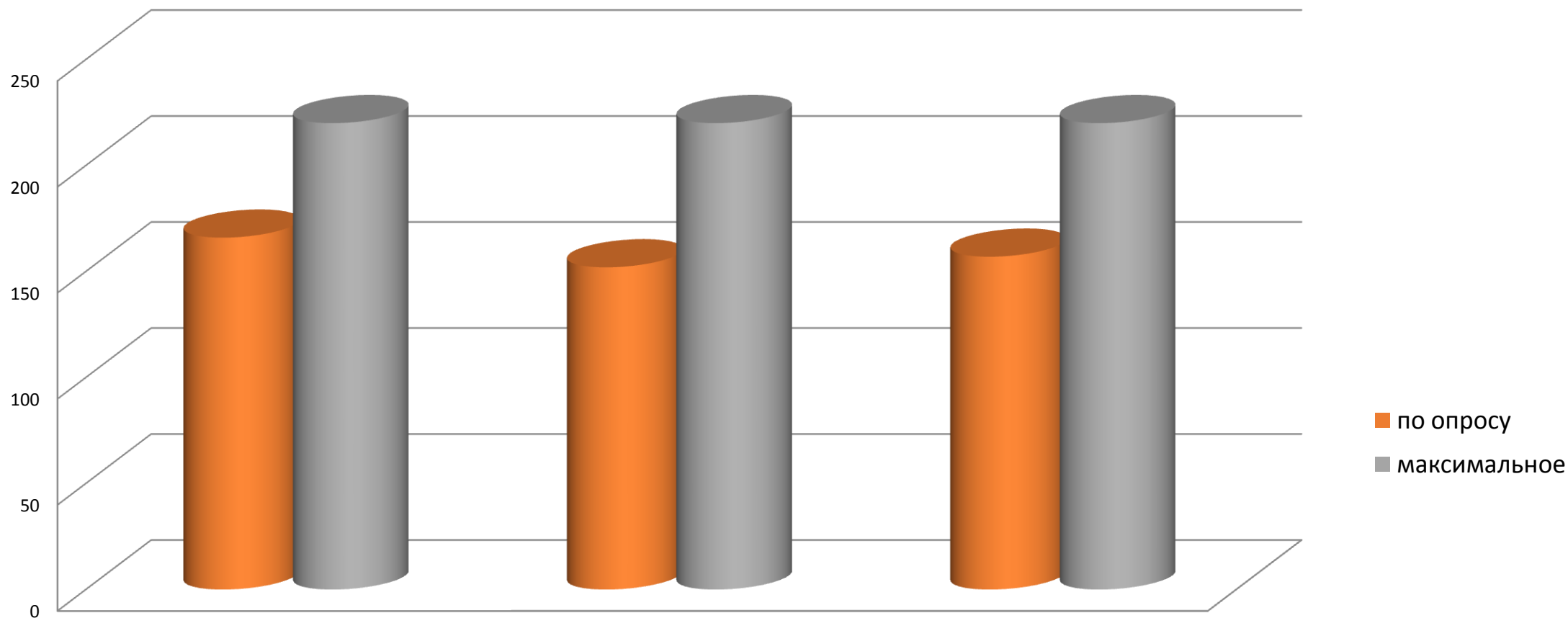


—◆— 1. В Гимназии быстрое, качественное, полное информирование обо всех происходящих изменениях

—■— 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

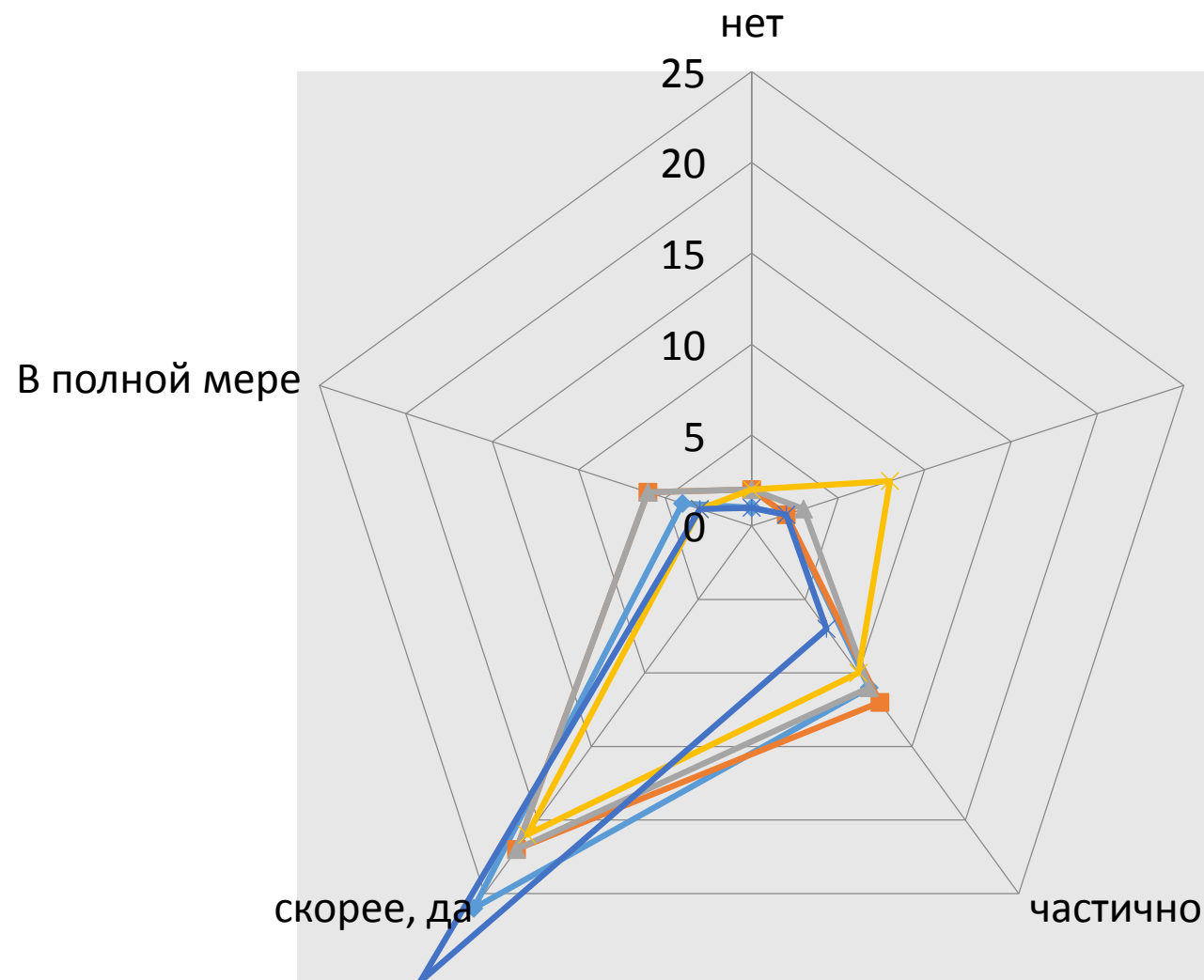


1. В Гимназии быстрое, качественное, полное информирование обо всех происходящих изменениях

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

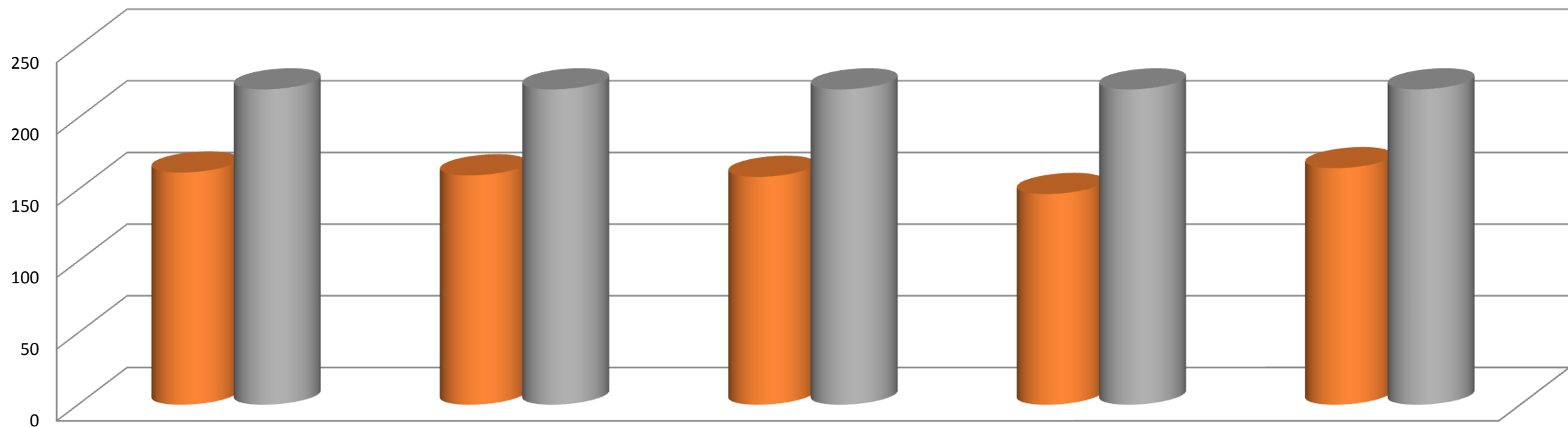
14.Все внедряемые изменения обеспечены системностью организационных и управленческих действий

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

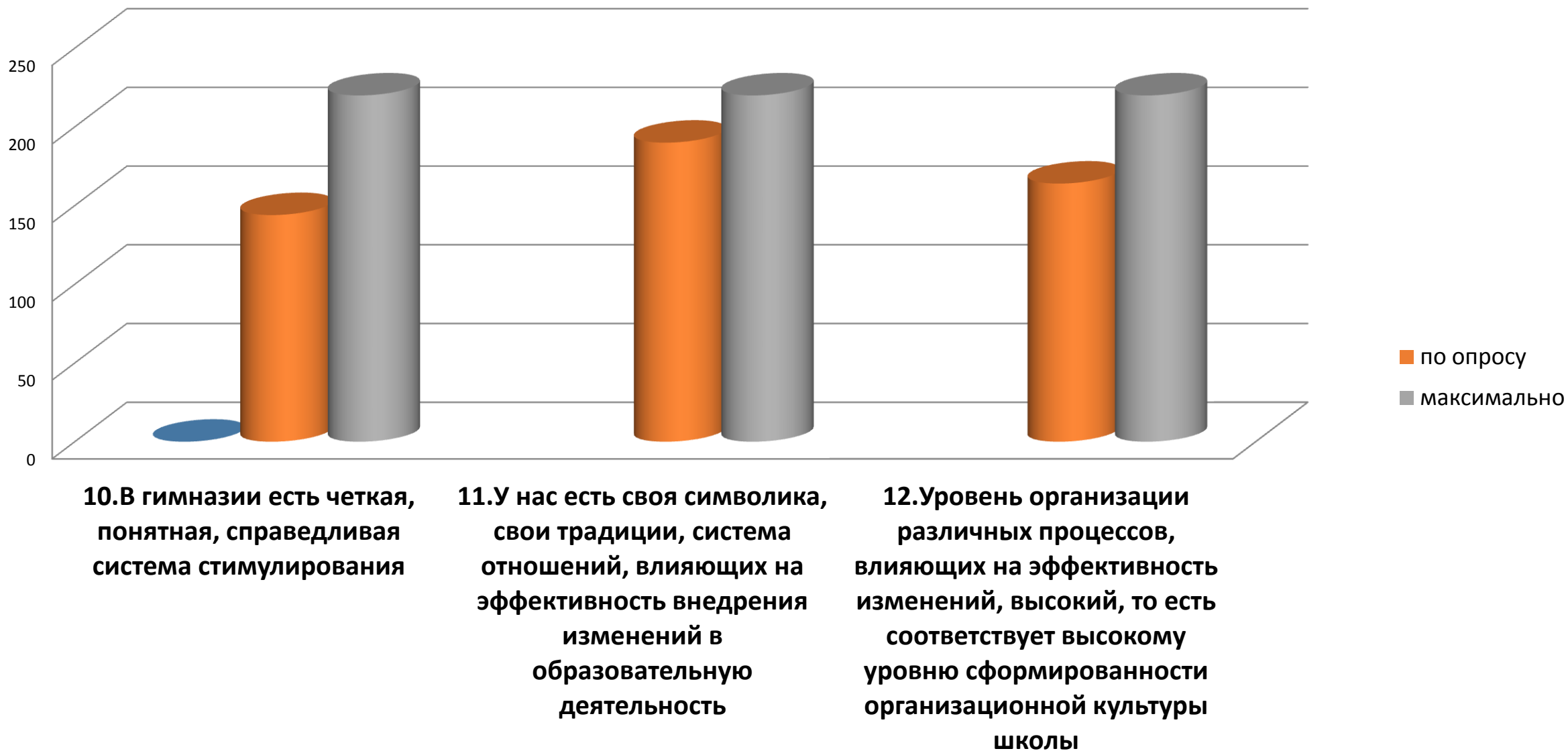
14.Все внедряемые изменения обеспечены системностью организационных и управленческих действий

15.В нашей гимназии существует постоянная поддержка изменений

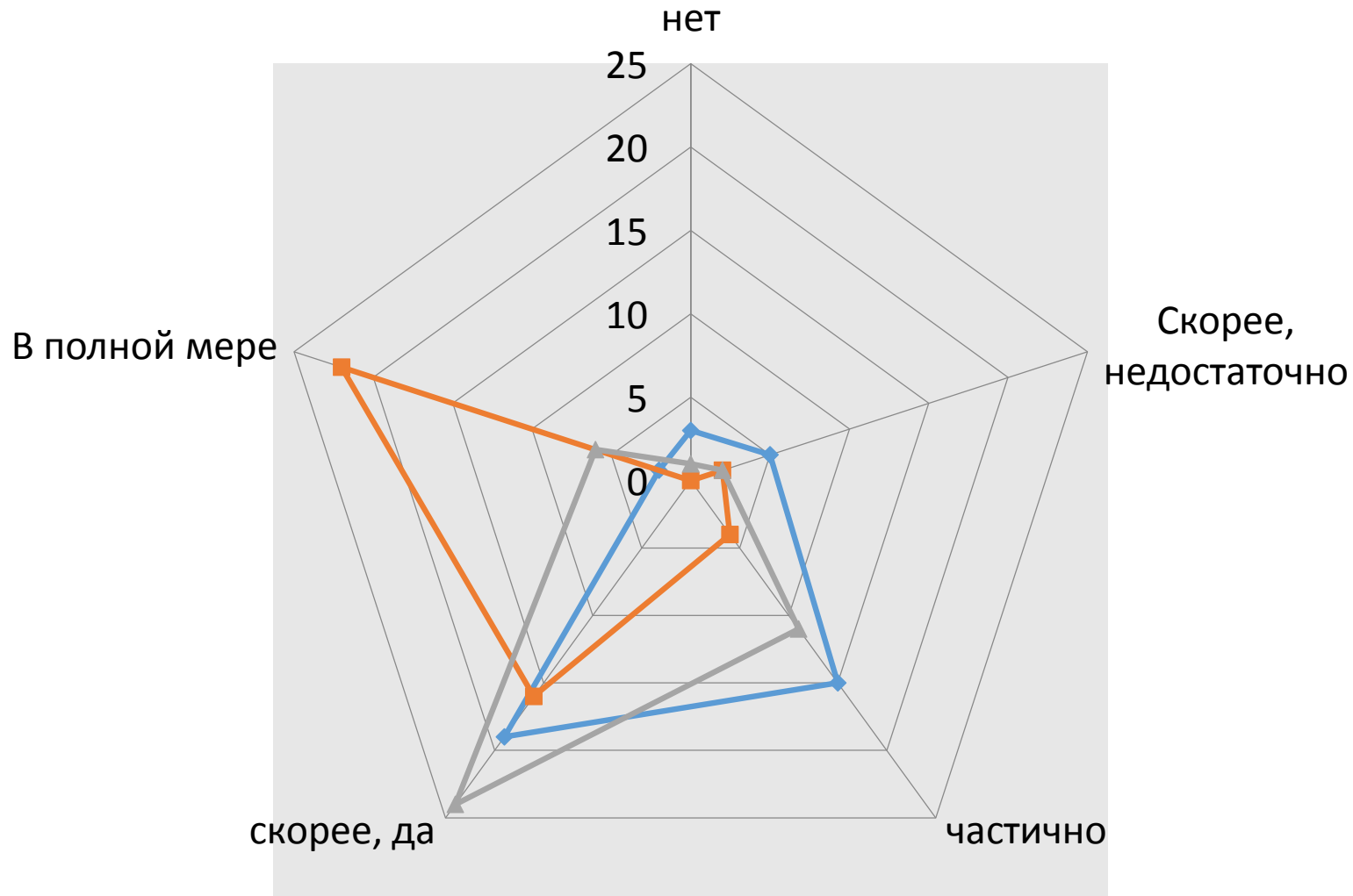
16.Любые вводимые изменения становятся затем частью образовательного процесса, используются большей частью педагогического коллектива

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

Условия для успешности изменений



Условия для успешности изменений

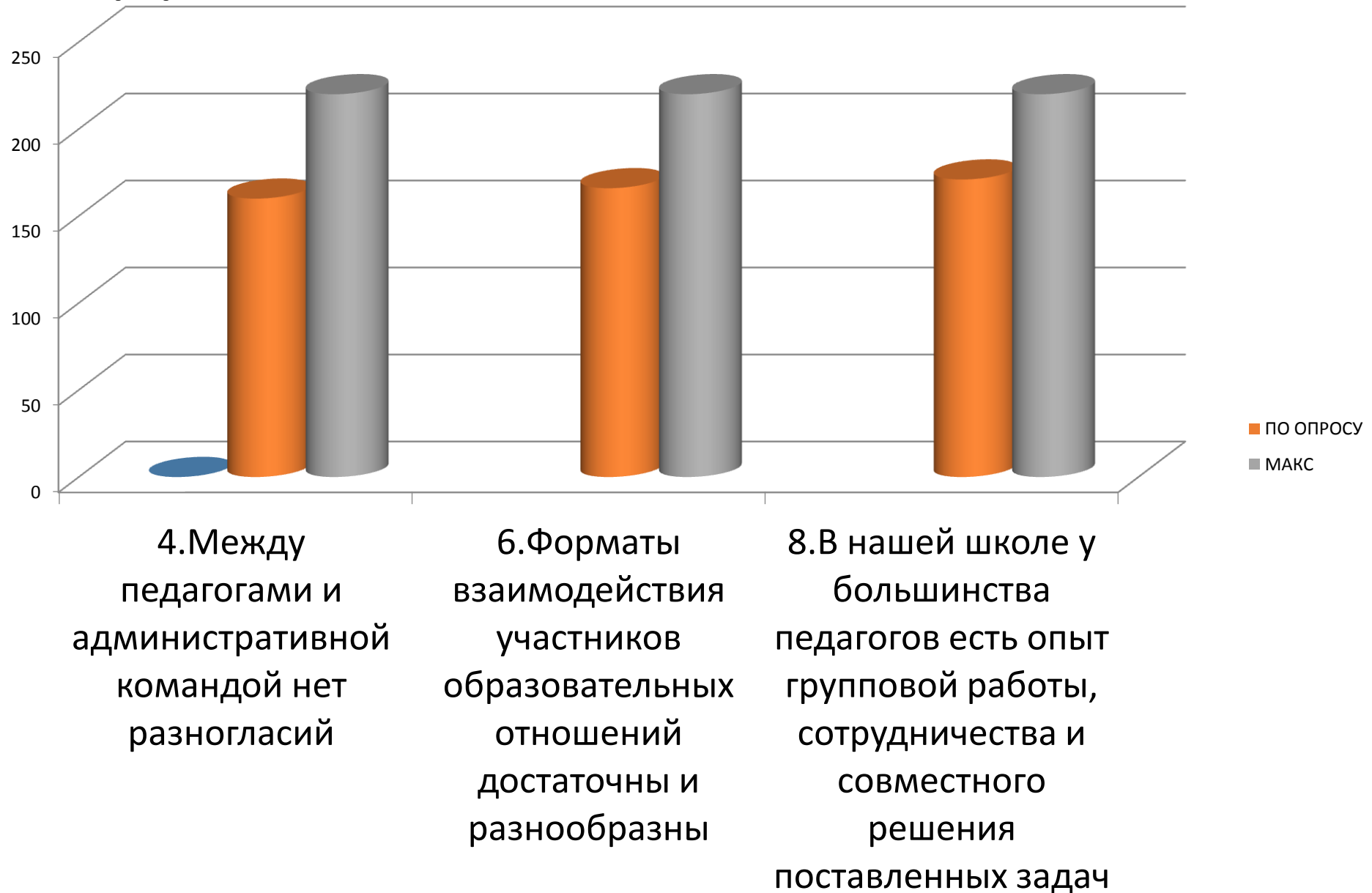


◆ 10. В гимназии есть четкая, понятная, справедливая система стимулирования

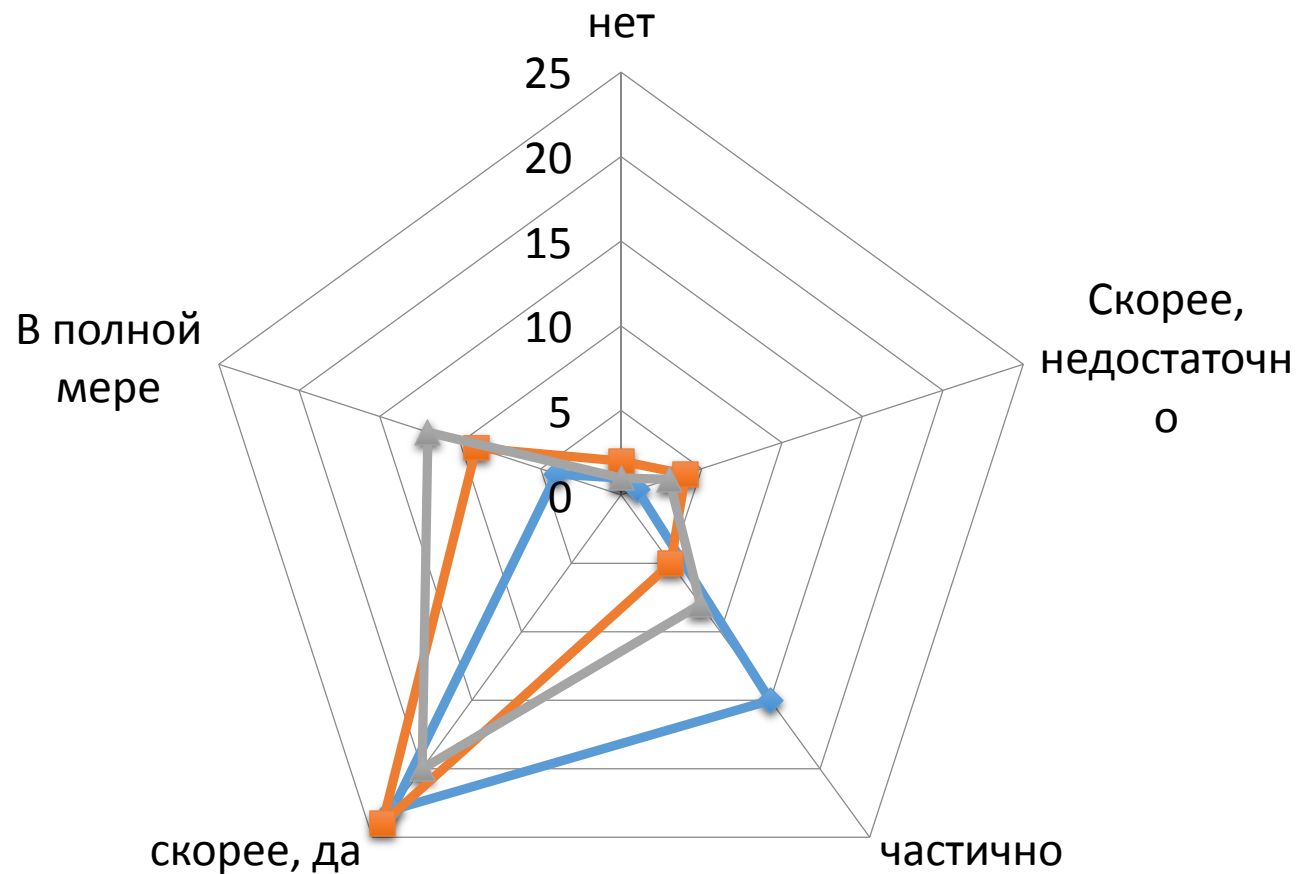
■ 11. У нас есть своя символика, свои традиции, система отношений, влияющих на эффективность внедрения изменений в образовательную деятельность

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

4. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ



4. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

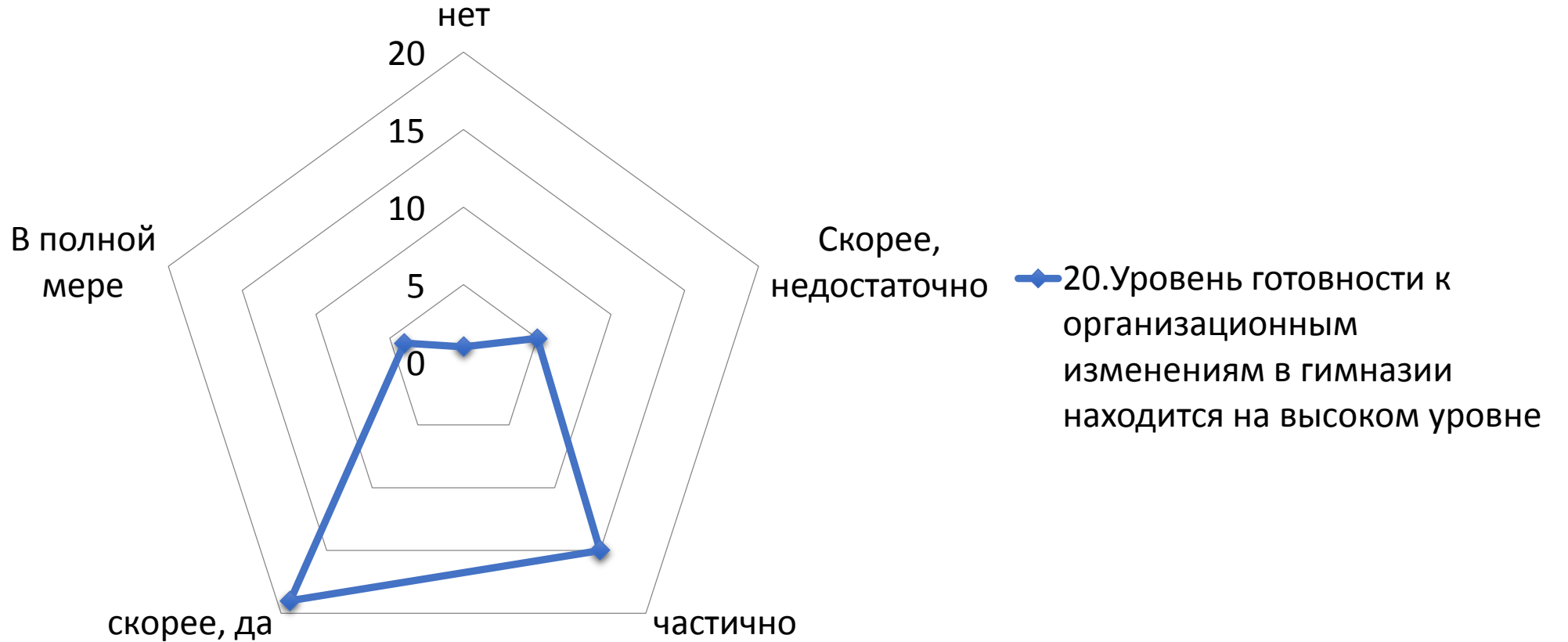


4. Между педагогами и административной командой нет разногласий

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

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 нечеткими.**
- 3. Вопрос о поддержке изменений, внедрение изменений в образовательную практику всего педагогического коллектива.**
- 4. 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.