

Первичный анализ анкет ГБОУ ААА

Всего анкету заполнили 27 раз. 2 раза - заместители руководителя, 1 раз - зав. ОДОД, 25 раз - учителя. Социально-ожидаемых ответов не выявлено.

Средние значения укладываются в доверительный интервал. В интерпретации предполагается, что низкие средние значения указывают на дефициты организационной культуры.

| | | |
|--|-----|---|
| Приспособляемость «Индекс создания изменений» | 4,0 | организация способна понимать окружающую деловую среду, быстро реагировать на текущие тенденции и предвидеть будущие изменения, однако, не всегда способна найти адекватный способ решения новой задачи |
| «Индекс ориентированности на клиента» | 3,9 | Организация осознает свою социальную функцию, в целом заинтересована в выполнении запросов своих клиентов (родителей/законных представителей), но не относит эту задачу к числу первостепенных |
| «Индекс организационного обучения» | 3,9 | Чаще всего организация способна извлекать опыт из неудач и находить во внешней среде возможности для развития, однако, реагирует преимущественно на «сильные» воздействия. |
| Миссия «Индекс стратегического направления» | 4,0 | Интуитивно сотрудники осознают наличие у организации каких то особенностей, черт, однако, не имеют/не знают о возможности внести свой вклад и поучаствовать в работе отрасли в целом. |
| «Индекс целей» | 4,1 | У сотрудников есть представление о том, что организация реализует в своей деятельности определенные цели, сотрудники в целом стремятся соотносить свои повседневные задачи с этими целями. |
| «Индекс видения» | 4,1 | В целом у сотрудников существует представление о том, какой будет организация в будущем. |
| Последовательность «Индекс координации и интеграции» | 4,1 | В организации обеспечено достаточно эффективное взаимодействие между подразделениями организации (сотрудниками). Организационные границы не препятствуют выполнению рабочих задач. |
| «Индекс согласия» | 4,0 | В критических ситуациях Организация формирует мнение по критически важным вопросам. Сотрудники способны договариваться и разрешать конфликты. |

| | | |
|----------------------------------|-----|--|
| «Индекс ключевых ценностей» | 4,1 | В организации существует система общепринятых ценностей, представлений («правильное - неправильное», «разумно-неразумно»). |
| Причастность «Индекс полномочия» | 3,9 | При необходимости сотрудники могут получить достаточные полномочия для решения рабочих задач, однако поощрение инициативы не является приоритетом в Организации. |
| «Индекс развития способностей» | 3,6 | Организация не ориентирована на получение новых знаний и развитие способностей сотрудников. |
| «Индекс командной ориентации» | 3,8 | При решении своих задач организация часто полагается не на командную работу, а на усилия одиночек-«спасателей». |

Характеристика организации: существует неявно выраженный внешний фокус, выражающийся в стремлении к развитию через реализацию социальной миссии. Цели, декларируемые руководством не находят сопротивления у сотрудников.

Существенные преимущества: Педагоги школы способны действовать как единый коллектив, демонстрируют взаимное доверие и сплоченность. Интенсивность горизонтальных связей соответствует медианной.

Дефициты: Недостаточный инструментальный обратной связи (утверждение «Замечания и рекомендации родителей/законных представителей обучающихся (воспитанников) часто приводят к изменениям в моей школе (саду)»), низкая заинтересованность в инициативе - низкий уровень согласия с утверждениями «Попытки перемен в моей школе (саду) редко встречаются с сопротивлением сотрудников» и «В моей школе (саду) поощряются и вознаграждаются инновации и принятие риска». Показатель «Руководство моей школы (сада) делегирует власть, чтобы люди могли действовать самостоятельно» существенно ниже медианного, внутреннее позиционирование организации (утверждение «Стратегия моей школы (сада) нередко приводится в качестве примера для других образовательных организаций»).

Уровень ОС: 49 (незначительно выше среднего)

Диаграмма Денисона (log)



Сводная таблица по всем ОУ, участвующим в исследовании

| | 111 | 222 | 333 | 444 | 555 | 666 | AAA | 888 | 999 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Приспособляемость «Индекс создания изменений» | 0,09 | 0,03 | 0,22 | -0,20 | -0,05 | -0,10 | 0,05 | 0,02 | -0,03 |
| «Индекс ориентированности на клиента» | -0,26 | -0,02 | -0,02 | -0,32 | 0,08 | 0,06 | -0,07 | -0,17 | -0,14 |
| «Индекс организационного обучения» | 0,05 | 0,03 | -0,10 | -0,06 | -0,07 | 0,00 | -0,10 | -0,04 | 0,08 |
| Миссия «Индекс стратегического направления» | 0,26 | 0,42 | 0,02 | 0,15 | 0,01 | 0,04 | 0,06 | 0,29 | 0,18 |
| «Индекс целей» | 0,16 | 0,20 | 0,11 | 0,21 | -0,02 | 0,14 | 0,16 | 0,14 | 0,08 |
| «Индекс видения» | 0,11 | 0,19 | 0,09 | 0,24 | 0,03 | 0,08 | 0,13 | 0,06 | -0,02 |
| Последовательность «Индекс координации и интеграции» | -0,01 | -0,06 | -0,20 | 0,04 | 0,04 | 0,04 | 0,15 | -0,07 | -0,15 |

| | | | | | | | | | |
|----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| «Индекс согласия» | 0,08 | -0,15 | -0,01 | 0,04 | 0,09 | -0,05 | 0,13 | 0,01 | 0,13 |
| «Индекс ключевых ценностей» | -0,07 | -0,19 | -0,06 | -0,04 | -0,12 | 0,05 | 0,12 | -0,09 | -0,03 |
| Причастность «Индекс полномочия» | -0,19 | -0,17 | 0,10 | 0,07 | 0,00 | -0,11 | -0,09 | -0,06 | -0,02 |
| «Индекс развития способностей» | -0,13 | -0,18 | -0,10 | -0,11 | 0,00 | -0,07 | -0,35 | -0,10 | -0,06 |
| «Индекс командной ориентации» | -0,08 | -0,09 | -0,04 | -0,02 | 0,01 | -0,08 | -0,18 | 0,03 | -0,02 |