

TANULÓSZERVEZETI FEJLESZTÉS INTÉZMÉNYI SZEMMEL



KLEBELSBERG
INTÉZMÉNYFENNTARTÓ
KÖZPONT

HÓDMEZŐVÁSÁRHELYI VARGA TAMÁS ÁLTALÁNOS ISKOLA



Varga Tamás Általános Iskola
Hódmezővásárhely



6800 Hódmezővásárhely, Holló u. 36.
Telefon/fax: 62/245-877
E-mail: iskola@vargatamas.hu
Web: www.vargatamas.hu
OM: 200896

Szervezeti hatékonyságmodell eredményei

- **Befelé (2,69) és kifelé (6,22) irányultság között nagy a különbség**

Az intézmény működésében a környezet eseményeire való összpontosítás sokkal dominánsabban működik, mint a belső folyamatok nyomon követése. Magas teljesítményelvárások és az innovációra való törekvés a jellemző. A humán erőforrás bevonásának, fejlesztésének és a közösség hangulatának jelentősége egyáltalán nem jelenik meg

- **Rugalmasság (4,06) és a szabályozottság (4,84) észlelt jellemzői kisebb különbséget mutatnak**

Szervezeti kultúra eredményei

Kifelé irányultság

- **Nyitott rendszer modell (3,11)**

Innovációra való nyitottság, adaptáció, újítások, ötletek serkentése (2,04)

Külső támogatás, növekedés (1,07)

- **Racionális cél modell (3,11)**

Termelékenység, magas teljesítmény, intenzív munkavégzés, eredményekre való törekvés (2,43)

Irányelv, célmeghatározás, céltudatosság (0,68)



Befelé irányultság

- **Belső folyamatok modell (1,73)**

Stabilitás, kontroll, személyorientáltság, munkatársak egyéni fejlesztése, hatékony kommunikációjának és együttműködésének támogatása (0,88)

Dokumentáció, információs menedzsment (0,85)

- **Emberi kapcsolatok modell (0,96)**

Részvétel, nyíltság, döntési folyamatokba történő bevonás (0,35)

Elkötelezettség, morál, munkahelyi légkör (0,61)

Szervezeti viselkedés eredményei (RaDAr)

Stabilitás, kiszámíthatóság, tervezhetőség, egymás iránti elköteleződés, szolidaritás, egymáshoz való kötődés

Legjellemzőbb intézményi viselkedés az együttműködés

Bizalom és jó hangulat van ebben a közegben

Munkavégzés során jellemező a gyakorlatiasság



SWOT elemzés

Erősségek

Innováció, a változó kihívásokhoz való alkalmazkodás

Gyengeségek

Az igazságos, egyenlő munkaterhelés, egységes követelmények kialakítása, információáramlás hiányosságai

Lehetőségek

Célok pontosabb és mindenki által elfogadott meghatározása, jól szabályozott folyamatok kialakítása

Fenyegetés

Csökkenő tanköteles gyerekek száma, pénzügyi források hiánya, diák, tanár motivációjának hiánya



Fejlesztési javaslatok

1. **Érdemes végiggondolni**, hogy az **intenzív munkavégzést** hogyan élik meg a pedagógusok. Élvezik és elégedettséggel tölti el őket a kihívások, vagy inkább túlterhelődnek ettől?
2. Amennyiben van rá lehetőség, **törekedni kell arra**, hogy a kollektíva tagjai jobban **bevonódjanak a döntések meghozatalába**.
3. A munkatársaknak magasabb igénye van az egymással **törődésre**, a **közös élményekre** és az **odafigyelésre** – ezzel **érdemes tudatosan foglalkozni**.

Fejlesztési javaslatok

4. Ahhoz, hogy a szervezeti működésben feszültségmentesen tudjon működni a céltudatosság és a termelés, ahhoz a munkatársaknak a **magabiztosságukat** és az **önállóságukat érdemes fejleszteni**.
5. A termelékenység és a célmeghatározás viszonyát vizsgálva látszik, hogy a kérdőívet kitöltők úgy látják, hogy sokat dolgoznak, fontos a magas teljesítmény, az eredményesség, azonban nem mindenki számára világosak, egyértelműek a célok. **Javaslat:** a kollégákat vonjuk be a **célok kitűzésébe**, hogy értsék és jobban magukénak érezzék.

Fejlesztési javaslatok

- 6. Motiváció** növelése: olyan célok kijelölésével, amelyeket a kollégák igazán fontosnak tartanak.
- 7. Erősségek** további fejlesztésére, kibontakoztatására **érdemes összpontosítani**, elsősorban az **innovációt** – új ötletek megerősítése, a kezdeményezések támogatása
Ezt a típusú viselkedést a kollégák viselkedésében fejleszteni, megerősíteni szükséges.