



**Проект
Развитие социального капитала
образовательной организации
как условие
профессионального роста
педагогов : результаты
первичной диагностики
социального капитала МАОУ
«СОШ № 5»**

Руководитель проекта:
Кандидат психологических наук, директор МАОУ «СОШ № 5»
Гордиенко Валерий Николаевич

Актуальность проекта

1. В настоящее время актуальным становится поиск внутренних возможностей школы, работа с ресурсами ее *реальной структуры*. Опора на такие ресурсы позволяет решить проблему профессионального развития педагогов.

2. ФГОС, Профессиональный стандарт «ПЕДАГОГ» предъявляют требования к педагогу, как к профессионалу, умеющему работать в команде и готовому к сотрудничеству с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении образовательных и воспитательных задач.

Профессиональное сотрудничество – ежедневная работа педагогов, когда исчезает профессиональная автономия, уменьшается профессиональное одиночество. Достичь высокого уровня качества образования, выполнить Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) возможно именно на основе глубокой кооперации.

Исследования
Д. Хетти
(мета-анализ)

Концепция видимого
обучения

Подходы, которые дают самые высокие результаты (по Джону Хетти)

Факторы, влияющие на качество образования
(138 факторов)

Сильнее всего на академические успехи ребенка влияет:

1. Оценочная деятельность учителя, обратная связь (значение фактора –1,62).
2. Групповая коллективная эффективность педагогов (значение фактора – 1,57).

Структура организации

1. *Формальная структура организации* – это форма отношений внутри официально сформированного коллектива и означает систему отношений, зафиксированных должностными инструкциями, положениями, приказами и распоряжениями (методические объединения, творческие, группы, подразделения и т.д.).

2. *Неформальная структура организации* –

➤ сеть взаимосвязей, возникающих среди работников на межличностном уровне;

➤ «представляет собой спонтанно сложившуюся систему социальных связей, норм, действий» (А.И Пригожин)

Реальная структура организации – социальная сеть – это люди и профессиональные связи между ними (К.М. Ушаков)

Чем управлять: людьми или связями? Основной объект управления – люди и связи



1. Структура организации является основным управленческим инструментом руководителя (формальная + реальная).

2. «Система – множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, которое образует определенную целостность, единство».

В школьной системе элементы – это люди.

Но системой это становится, только если между людьми есть связи, тогда образуется та самая целостность, единство – ОРГАНИЗАЦИЯ.

Иначе говоря, то, чем мы управляем, это *люди и связи* между ними.

Социальный капитал

- Социальный капитал – концепция в социологии, экономике и политологии, обозначающая социальные сети и взаимосвязь между ними в обществе.
- Употребляется термин «*капитал*», так как социальные сети (их сила и форма) являются медленно меняющимися характеристиками организации, общества (нации), которые могут сохраняться и накапливаться продолжительное время.
- Социальный капитал можно понимать как один из показателей культурности общества. Лидеры по уровню социального капитала: Новая Зеландия, Швейцария, Швеция – 74%. Россия – 23%.

Ключевые элементы социального капитала



Доверие, общность ценностных установок и формирующиеся на этой основе социальные связи, которые способствуют координации и сотрудничеству в организации.

Содержательное наполнение данного понятия образуют нормы и ценности, разделяемые социальными группами или обществом в целом.

Джон Филд:

- ❖ центральный тезис теории социального капитала – «отношения»;
- ❖ центральная идея – «социальные сети являются ценностью».

Профессиональный капитал организации

Профессиональный капитал организации

=

человеческий + социальный

1. Знания, умения, навыки (сумма индивидуальных).
2. Профессиональные связи, основанные на доверии.

Главная задача руководителя в данном контексте – наращивать социальный капитал каждого члена организации и организации в целом, т.е., помогать создавать и развивать профессиональные связи каждого (К.М. Ушаков).

Социальный капитал – основной ресурс развития школьной организации – связи и порождаемые ими процессы.

Наши организации – не столько люди, сколько связи между ними. Именно они должны пользоваться особым вниманием руководства и быть основным объектом управления (Ушаков К.М., 2011)

Социальный капитал – способность общества или сообществ к самоорганизации и совместным действиям.

Проблема: отсутствие социальной привычки и опыта совместного взаимодействия.

Освоение способов совместной деятельности – требование новых стандартов.



Социальный капитал



Структура социального капитала

В классической модели социальный капитал состоит из трех элементов:

Донор – человек, который предоставляет другому свой социальный капитал (например, знакомит его со своими знакомыми)

Реципиент – человек, который получает социальный капитал от другого

Ресурс – полезные связи, которые донор передает реципиенту

Факторы социального капитала

Трехфакторная модель Роберта Патнэма:

Социальные нормы

Социальные связи

Доверие

Действия по наращиванию социального капитала

Высокий уровень социального капитала является ключевым фактором инновационного развития образовательной организации

Уровень социального капитала будет расти, если удастся реализовать следующие изменения:

- Повысить открытость организации;
- Создать школьную среду сотрудничества, доверия и распространения знаний как основу для содействия и координации педагогов;
- Выработать согласованную в педагогическом коллективе систему ценностей и профессиональных установок;
- Развить навыки самоанализа у педагогов;
- Минимизировать угнетённость учителей;
- Использовать чувство причастности к группе в пользу проводимых изменений (А. Кухарев).

Параметры исследования

1. Измерение уровня социального капитала МАОУ «СОШ № 5»

	Количество и качество		Количество и качество
1	<u>Признание ценности доверия и сотрудничества</u>	7	<u>Вертикальное профессиональное взаимодействие</u>
2	<u>Декларируемый уровень доверия</u>	8	<u>Важные элементы организационной культуры</u>
3	<u>Регламентированный и нерегламентированный обмен опытом</u>	9	<u>Представления о способах решения конфликтных ситуаций</u>
4	<u>Данные по вопросам, включенным в блок «Регламентированный и нерегламентированный обмен опытом»</u>	10	<u>Представления о «правильных» реакциях на поведение коллег</u>
5	<u>Принятые в организации процедуры, связанные со взаимопосещением уроков</u>	11	<u>Представления о предполагаемой реакции на посещение урока коллеги</u>
6	<u>Наличие групп, команд, совместной деятельности</u>	12	<u>Уровень удовлетворенности работой</u>

Параметры исследования
2. Измерение уровня социального капитала МАОУ «СОШ № 5»

Количество и качество		Количество и качество	
1	<u>Актуальные профессиональные связи в организации</u> (реальная структура профессиональных взаимодействий)	7	<u>Рейтинг профессионального признания</u> (отражает профессиональное признание коллегами уровня профессионализма друг друга)
2	<u>Взаимные актуальные профессиональные связи</u>	8	<u>Профессиональное лидерство</u>
3	<u>Рейтинг актуального профессионального лидерства</u> (чем больше выборов, тем выше рейтинг)	9	<u>Личные связи в организации</u> (отношения между сотрудниками, которые складываются помимо их совместной деятельности)
4	<u>Потенциальные профессиональные связи в организации</u> (желательные для сотрудников) при соответствующих условиях)	10	<u>Взаимные личные связи</u> в организации
5	<u>Взаимные потенциальные профессиональные связи в организации</u>	11	<u>Рейтинг личного лидерства</u> (личная популярность, влияние сотрудника)
6	<u>Рейтинг потенциального профессионального лидерства</u>		

Таблица 6

Результаты опроса педагогических работников школы

Как часто Вы лично по своей инициативе обращаетесь (обсуждаете, советуетесь) по вопросам обучения и воспитания конкретных детей и классов к директору школы?	
Несколько раз в неделю	22,8%
Раз в неделю	5,7%
Раз в месяц	28,7%
Еще реже	42,8%

Как часто Вы лично по своей инициативе обращаетесь (обсуждаете, советуетесь) по вопросам обучения и воспитания конкретных детей и классов к заместителям директора школы?	
Несколько раз в неделю	45,7%
Раз в неделю	22,8%
Раз в месяц	22,8%
Еще реже	8,7%

Как часто Вы лично по своей инициативе обращаетесь (обсуждаете, советуетесь) по вопросам обучения и воспитания конкретных детей и классов к руководителю школьного методического объединения?	
Несколько раз в неделю	11,7%
Раз в неделю	26,4%
Раз в месяц	23,5%
Еще реже	38,4%

Как часто Вы лично по своей инициативе обращаетесь (обсуждаете, советуетесь) по вопросам обучения и воспитания конкретных детей и классов к педагогу-психологу?	
Несколько раз в неделю	20,5%
Раз в неделю	20,5%
Раз в месяц	29,5%
Еще реже	29,5%

Как часто Вы лично по своей инициативе обращаетесь (обсуждаете, советуетесь) по вопросам обучения и воспитания конкретных детей и классов к социальному педагогу?

Несколько раз в неделю	8,8%
Раз в неделю	17,6%
Раз в месяц	41,1%
Еще реже	32,5%

Как часто заместители директора посещают Ваши уроки (не открытые, т.е. которые Вы специально не готовили)?

Несколько раз в неделю	0
Раз в неделю	0
Раз в месяц	15,6%
Еще реже	84,4%

Как часто коллеги-педагоги посещают Ваши уроки (не открытые, т.е. которые Вы специально не готовили)?	
Несколько раз в неделю	0
Раз в неделю	3,2%
Раз в месяц	15,6%
Еще реже	81,2%

Как часто Вы проводите открытые уроки?	
Несколько раз в неделю	0
Раз в неделю	0
Раз в месяц	6,6%
Еще реже	93,4%

Как часто Вы лично по своей инициативе обращаетесь (обсуждаете, советуетесь) по вопросам обучения и воспитания конкретных детей и классов к социальному педагогу?

Несколько раз в неделю	8,8%
Раз в неделю	17,6%
Раз в месяц	41,1%
Еще реже	32,5%

Как часто заместители директора посещают Ваши уроки (не открытые, т.е. которые Вы специально не готовили)?

Несколько раз в неделю	0
Раз в неделю	0
Раз в месяц	15,6%
Еще реже	84,4%

Как часто коллеги-педагоги посещают Ваши уроки (не открытые, т.е. которые Вы специально не готовили)?	
Несколько раз в неделю	0
Раз в неделю	3,2%
Раз в месяц	15,6%
Еще реже	81,2%

Как часто Вы проводите открытые уроки?	
Несколько раз в неделю	0
Раз в неделю	0
Раз в месяц	6,6%
Еще реже	93,4%

Нравится ли вам, когда Ваши уроки (не только открытые) посещают коллеги-педагоги?

да	20,6%
скорее да, чем нет	10,3%
скорее нет, чем да	10,3%
нет	58,8%

Построение модели взаимодействий, или Кураторская методика

Методика основана на том, что среди учителей выбираются обучающиеся пары педагогов. Они наблюдают за уроками друг друга, однако не по привычной модели «обо всем и ни о чем». На каждый урок у пары есть конкретное задание и один конкретный аспект для наблюдения. Так, педагоги обсуждают не субъективные ощущения, а реальные показатели (например, время для размышления учеников, равный доступ и др.). Ключевая особенность в том, что учитель наблюдает не за уроком в целом, а только за одним аспектом (по заданию куратора), остальные нюансы урока не обсуждаются, что бы ни происходило.

Для каждой пары назначается куратор – человек, который подбирает задания, следит за прогрессом и организует общее обсуждение уроков.