

МАДОУ ЦРР д/с № 23

***Роль социального капитала
образовательной организации как
условие повышения качества
образования***

***Выполнила: Рыкова Елена Михайловна,
заместитель директора***

Август -2014

Что такое социальный капитал?

- **Социальный капитал** – способность людей к самоорганизации и совместным действиям для достижения общей цели.

Д.М. Фишбейн

Что такое социальный капитал?

- **Социальный капитал** - это связи между людьми и зависящие от них нормы *доверия* и *поведения*, которые создают механизм социального взаимодействия
- Ю. Духнич

Социальный капитал – это зеркало нашей работы, направление куда нам двигаться дальше, взгляд со стороны.

Социальный капитал позволил нам сделать выводы и расти профессионально, это продвижение вперёд к намеченной цели.

Реализация проекта

- Количество организаций – 855
- Количество административных и педагогических работников – 16 930
- Руководители – 805
- Администрация – 1 215
- Педагогические работники – 14 910

Два варианта изменений.

1 вариант (системный) - радикальное управленческое воздействие на всю организацию в целом.

2 вариант (локальный) - развитие диадной структуры организации.

ДОВЕРИЕ

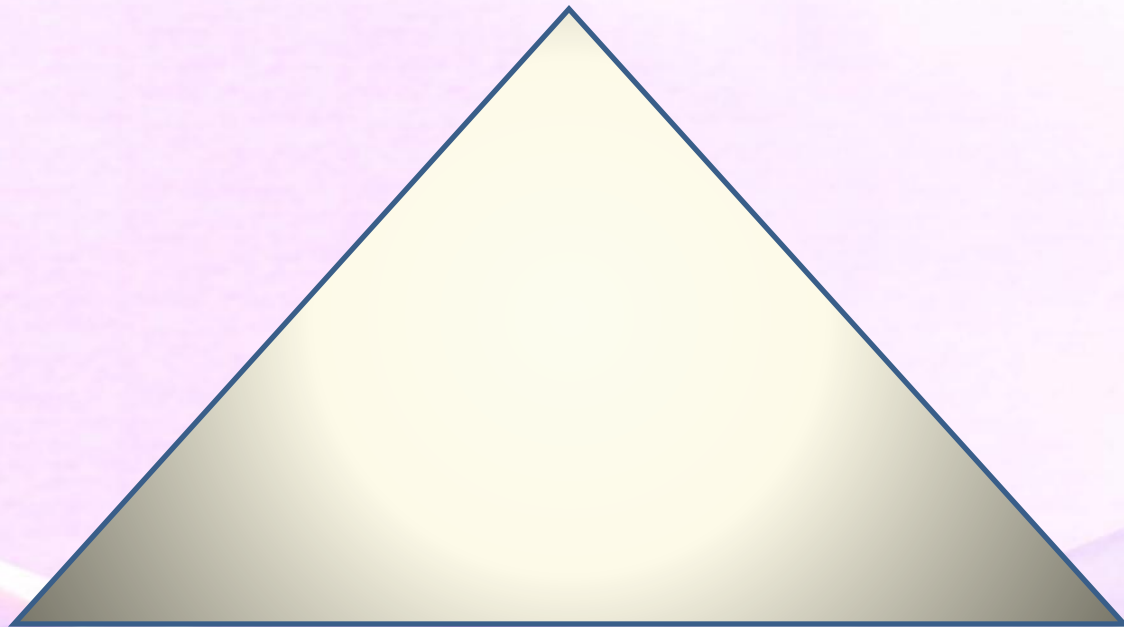
ВЕРТИКАЛЬНОЕ

ГОРИЗОНТАЛЬНОЕ

- **Вертикальное доверие** — доверие между участниками с разными социальными статусами: между педагогическими работниками администрацией. Причем оно имеет разную направленность: вертикальное доверие педагогов к администрации (снизу вверх) выражается в готовности следовать указаниям сверху, в вере, что администрация школы заботится о своих подчиненных и т.д. Доверие «сверху вниз» выражается в том, в какой мере администрация делегирует педагогам право действовать самостоятельно.
- **Доверие** — это убежденность в чьей-нибудь честности, порядочности; вера в искренность и добросовестность кого-нибудь [Толковый словарь Ушакова].

Доверие – необходимое условие социального капитала. Социальный капитал – это коллектив педагогов – единомышленников, творчески работающих педагогов, главная цель которого – научить детей видеть мир в разных аспектах. В нашей работе семья должна быть равноправной стороной, непрерывное триединство **(семья, педагоги, дети)** между которыми должно быть доверие. Необходимо изучить спрос родителей, какие услуги они хотят видеть в детском саду.

Ребёнок, родитель, педагог
(три вершины)



Организация разных форм работы с родителями (консультации – размышления, дни открытых дверей, совместный поиск решений), индивидуальный стиль работы, дифференцированный подход во взаимоотношениях с родителями.

Педагог должен знать психологию каждой семьи, использовать.

Признаки эффективного взаимодействия

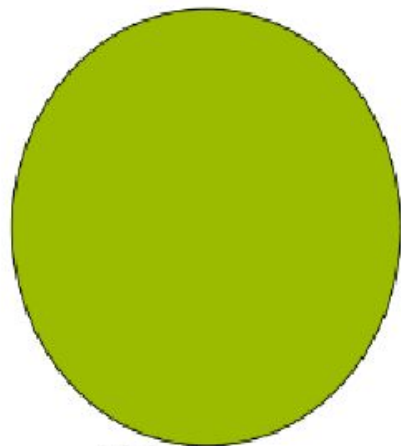
- Наличие единой цели и общей для участников деятельности мотивации.
- Разделение процесса деятельности между участниками и согласованность индивидуальных операций участников для получения конечного продукта.
- Получение единого конечного результата (продукта) совместной деятельности.
- Развитие в процессе деятельности межличностных отношений.

2.1.1. Признание ценности сотрудничества и доверия (сводный результат)

На диаграмме представлен сводный результат по вопросам B13, B14.

B13. Есть ли у Вас профессиональные задачи, решение которых требует знакомства с опытом работы других педагогов (преподавателей, воспитателей) Вашей образовательной организации?

B14. Считаете ли Вы полезным и правильным посещение педагогами (преподавателями, воспитателями) занятий и мероприятий (не открытых, т.е. специально не подготовленных), проводимых другими?



100%

Ответили утвердительно
("да" или "скорее да, чем нет") — 100%

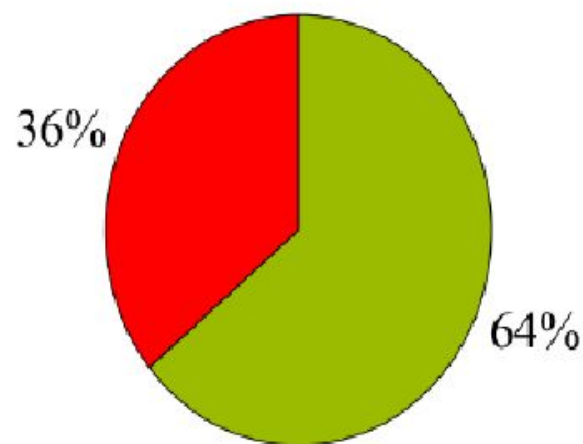
Ответили отрицательно
("нет" или "скорее нет, чем да") — 0%

На диаграмме показан сводный результат по вопросам о декларируемом доверии к коллегам. Насколько Вас устраивают полученные данные? Какой процент коллег, не признающих доверие как ценность, Вы бы считали критическим? Как бы Вы интерпретировали высокий процент людей в коллективе, кто ответил утвердительно на обозначенные вопросы?

2.3.1. Участие в работе команд

На диаграмме представлен сводный результат по вопросу К4.

К4 Являетесь ли Вы членом какой-либо постоянной группы, команды, занимающейся вопросами преподавания и воспитания, планирования?



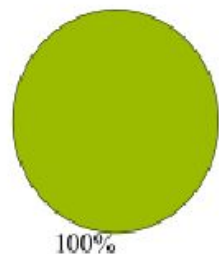
Отвечили утвердительно — 7 (64%)

Отвечили отрицательно — 4 (36%)

Обратите внимание, какая часть коллектива считает, что команды есть и относит себя к ним, а какая нет?

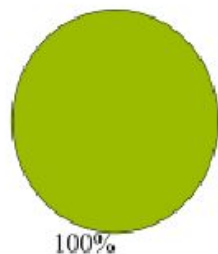
2.1.2. Признание ценности сотрудничества и доверия (по группам)

На диаграммах представлен результат по вопросам Б13, Б14 с разбивкой по возрасту.



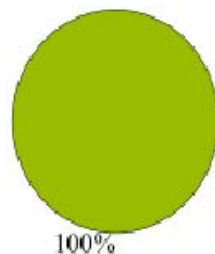
100%

до 25 лет



100%

25 – 35 лет



100%

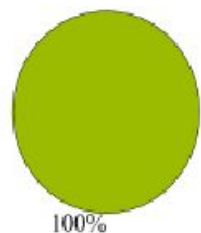
36 – 55 лет



100%

свыше 55 лет

То же с разбивкой по квалификационной категории.



100%

Не проходили
аттестацию



100%

Аттестованы
на соотв.



100%

2-я
категория



100%

1-я
категория



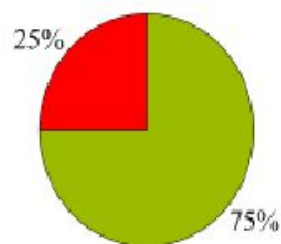
100%

Высшая
категория

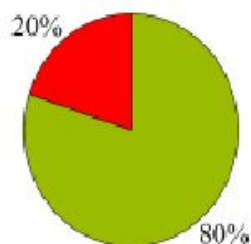
На диаграммах данные ответов разных возрастных и категориальных групп. Советуем отдельно обратить внимание на результаты педагогических работников высшей квалификационной категории – ведь это профессиональная элита, которая во многом определяет деятельность Вашей организации.

2.2.2. Частотность обмена опытом в организации (по группам)

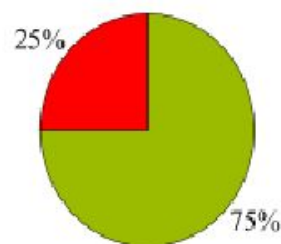
На диаграммах представлен результат по вопросам Б3, Б4, Б21, Б22 с разбивкой по возрасту.



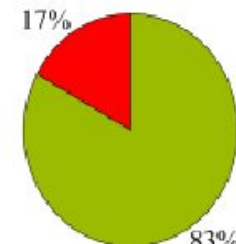
до 25 лет



25 - 35 лет



36 - 55 лет

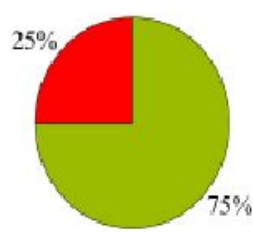


свыше 55 лет

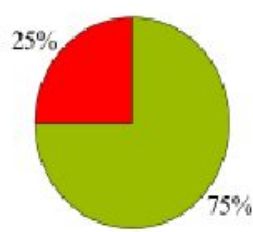
То же с разбивкой по квалификационной категории.



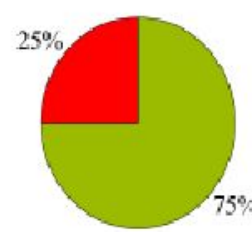
Не проходили аттестацию



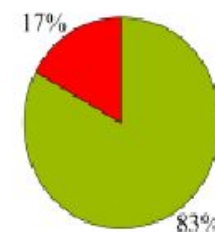
Аттестованы на соотв.



2-я категория



1-я категория



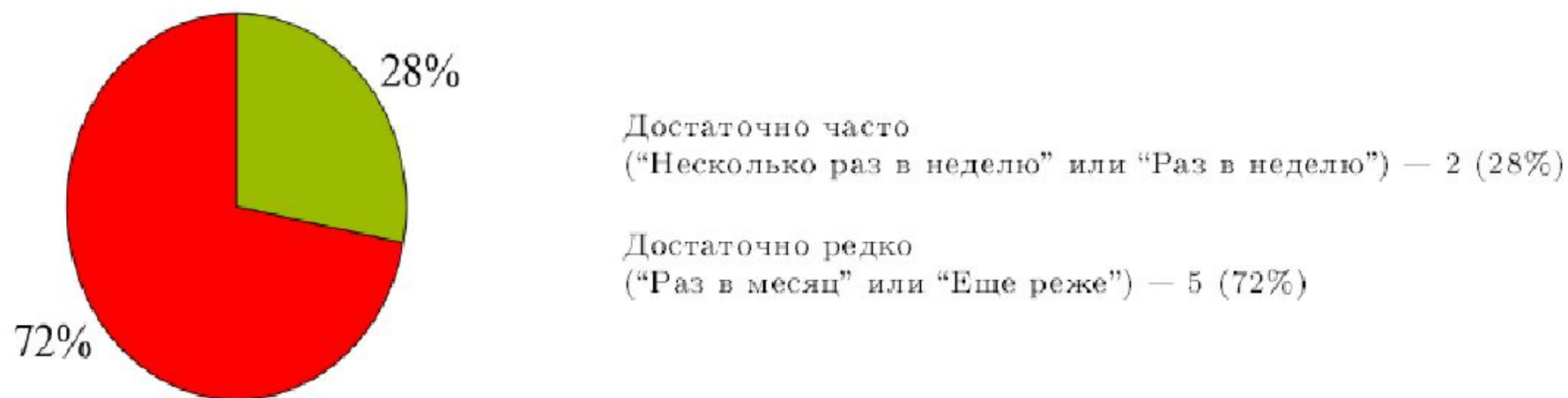
Высшая категория

На диаграммах данные ответов разных возрастных и категориальных групп. Выбивается ли какая-нибудь возрастная группа из общей картины? Отличается ли оценка ситуации по обмену опытом у групп по квалификационной категории?

2.3.2. Частотность работы команд

На диаграмме представлен сводный результат по вопросу Б27.

Б27 Насколько часто за последний учебный год встречались члены группы (команды), занимающейся вопросами преподавания и воспитания, планирования?

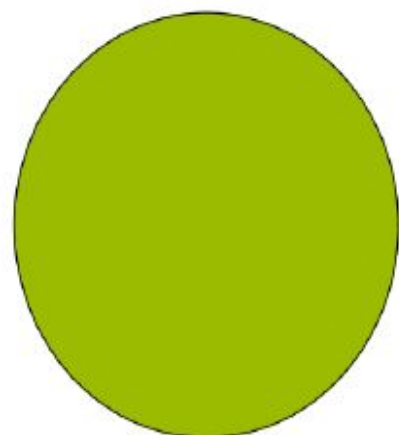


Если команда встречается «достаточно редко», то это не команда, а скорее некоторая формальная группа.

3.1.1. Декларируемый уровень доверия к руководству (сводный результат)

На диаграмме представлен сводный результат по вопросу B18.

B18 Согласны ли Вы с тем, что руководство образовательной организации защищает Ваши интересы и заботится о Вас?



100%

Ответили утвердительно
("да" или "скорее да, чем нет") — 9 (100%)

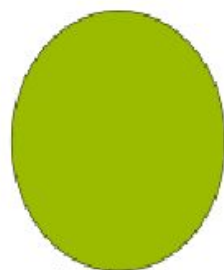
Ответили отрицательно
("нет" или "скорее нет, чем да") — 0 (0%)

Острый для Вас лично вопрос, не находите? Насколько Вас радует обозначенный результат? Хотите ли Вы изменить это соотношение? Возможно ли в принципе влиять на такие ощущения сотрудников?

3.1.2. Декларируемый уровень доверия к руководству (группы по возрасту)

На диаграмме представлен результат по вопросу B18 с разбивкой по возрасту.

	до 25 лет	25 – 35 лет	36 – 55 лет	свыше 55 лет
Ответили утвердительно ("да" или "скорее да, чем нет")	1	6	1	1
Ответили отрицательно ("нет" или "скорее нет, чем да")	0	0	0	0



100%

до 25 лет



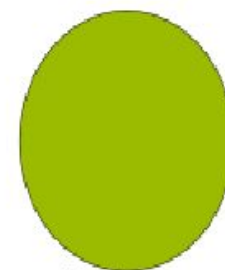
100%

25 – 35 лет



100%

36 – 55 лет

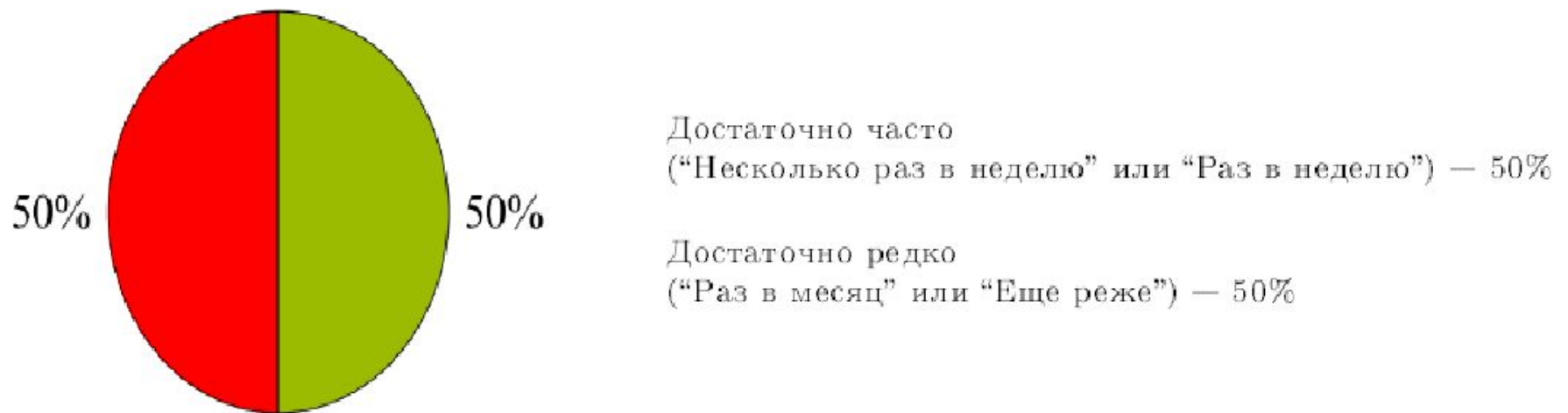


100%

свыше 55 лет

3.2.1. Частотность обращения педагогов к администрации по вопросам преподавания и воспитания (сводный результат)

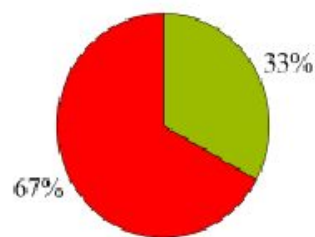
На диаграмме представлен сводный результат по вопросам В15, В16, В17.



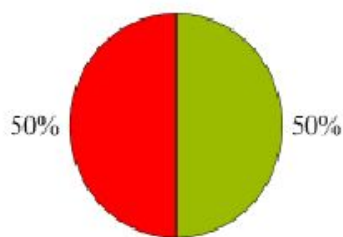
Оцените полученный сводный результат. Какое соотношение заданных параметров Вы бы считали оптимальным?

3.2.2. Частотность обращения педагогов к администрации по вопросам преподавания и воспитания (по группам)

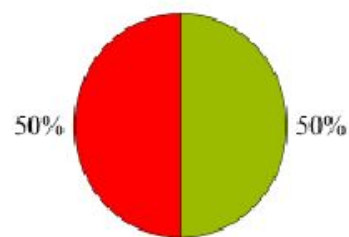
На диаграммах представлен результат по вопросам В15, В16, В17 с разбивкой по возрасту.



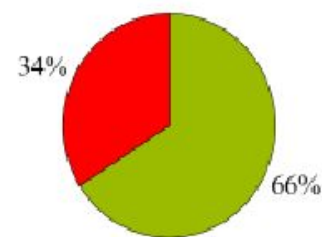
до 25 лет



25 – 35 лет



36 – 55 лет

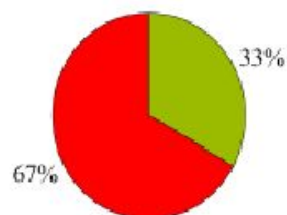


свыше 55 лет

То же с разбивкой по квалификационной категории.



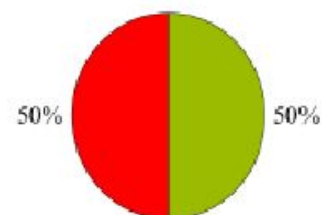
Не проходили аттестацию



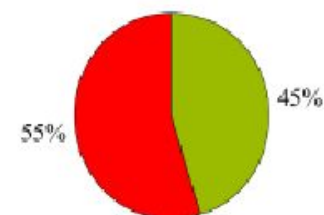
Аттестованы на соотв.



2-я категория



1-я категория



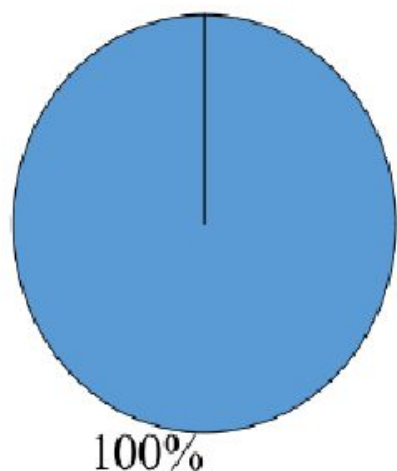
Высшая категория

На диаграммах данные ответов разных возрастных и категориальных групп. Как Вы полагаете: обращаться к администрации по профессиональным вопросам должны чаще молодые, а реже опытные? Какова Ваша позиция по группам разных квалификационных категорий?

4.1. Позиция администрации по отношению горизонтального взаимодействия

На диаграмме представлен результат по вопросу Б11.

Б11 Если у педагогов (преподавателей, воспитателей) возникла конфликтная ситуация (например, по разделению обязанностей), какие пути ее урегулирования они должны использовать прежде всего?



Обратиться к руководству — 0 (0%)

Решить конфликтный вопрос самостоятельно, договорившись между собой — 2 (100%)

Обсудить ситуацию с другими коллегами — 0 (0%)

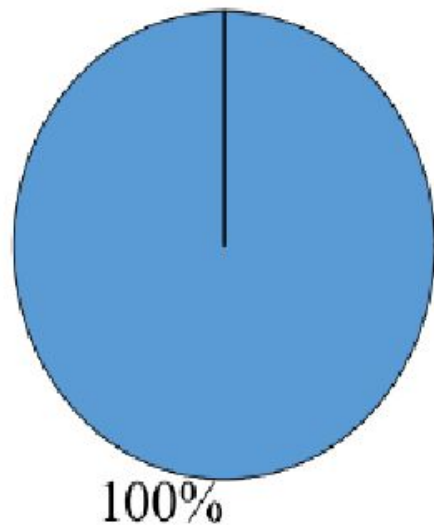
Другое — 0 (0%)

В данном разделе представлена позиция администрации по отношению к желаемому поведению сотрудников при возникновении конфликтной ситуации. Хотите ли Вы, чтобы к Вам обращались в целях разрешения конфликтов или лучше, чтобы сотрудники сами выбирались из возникших противоречий? Считаете ли Вы, что их решение будет правильным? Готовы ли Вы отказаться от влияния на ситуацию?

4.2.1. Способы разрешения конфликтов

На диаграмме представлен результат по вопросу В12.

В12 Если у Вас возникла конфликтная ситуация с коллегой (например, по разделению обязанностей), как Вы ее решаете чаще всего?



Обращаетесь к руководству — 0 (0%)

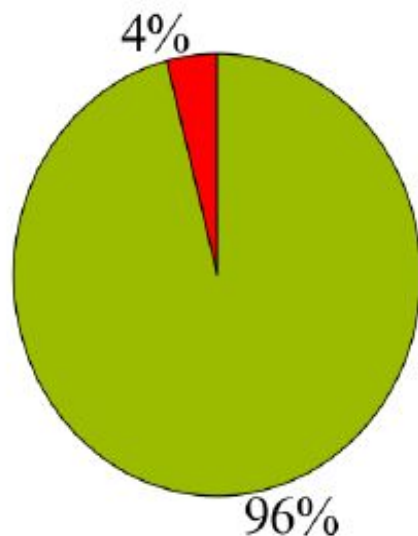
Договариваетесь с коллегой — 9 (100%)

Обсуждаете с другими коллегами — 0 (0%)

Другое — 0 (0%)

5.1. Удовлетворенность работой (сводный результат)

На диаграмме представлен сводный результат по вопросам Б31, Б32.



Ответили утвердительно
("да" или "скорее да, чем нет") — 96%

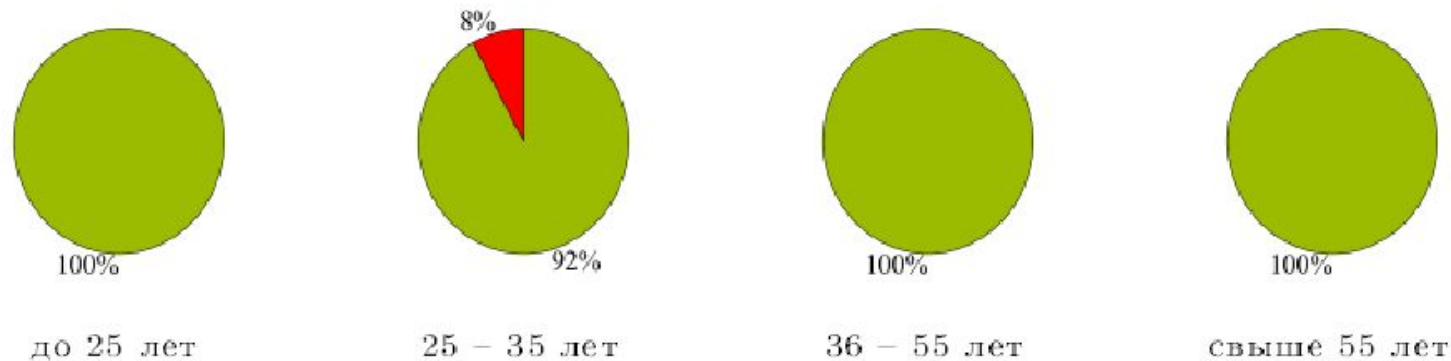
Ответили отрицательно
("нет" или "скорее нет, чем да") — 4%

На диаграмме представлены сводные результаты ответов на вопросы этого блока. Важными аспектами оценки в данном случае является:

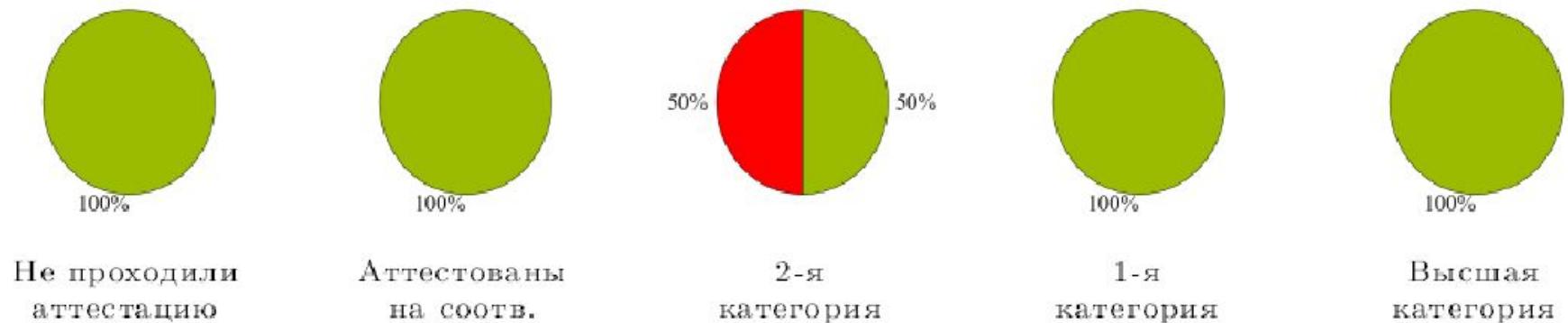
- Устраивает ли Вас уровень удовлетворенности работой сотрудников, если нет, что можно предпринять (если это необходимо) для его повышения?
- Что в Вашей образовательной организации в наибольшей степени влияет на уровень удовлетворенности работой?
- Насколько высокий уровень удовлетворенности повышает эффективность деятельности организации?

5.2. Удовлетворенность работой (по группам)

На диаграмме представлен результат по вопросам Б31, Б32 с разбивкой по возрасту.



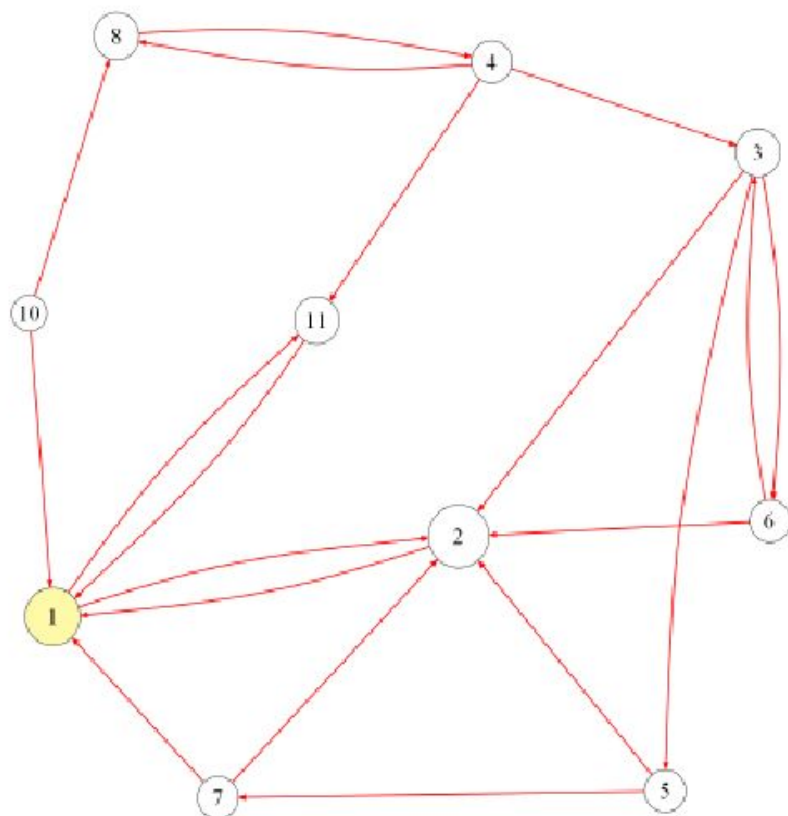
То же с разбивкой по квалификационной категории.



На диаграмме - данные ответов на вопросы об удовлетворенности разных возрастных и категориальных групп. Однороден ли коллектив в своих позициях относительно удовлетворенности работой? Должен ли быть разным уровень удовлетворенности различных групп сотрудников?

6.1. Граф «Личные связи в организации»

9



Всего связей — 19.

Граф построен по ответам на вопросы С5 и С9.

В связи с количеством сотрудников в Вашей организации (не более 11 человек) анализировались только 2 верхних выбора по указанным вопросам.

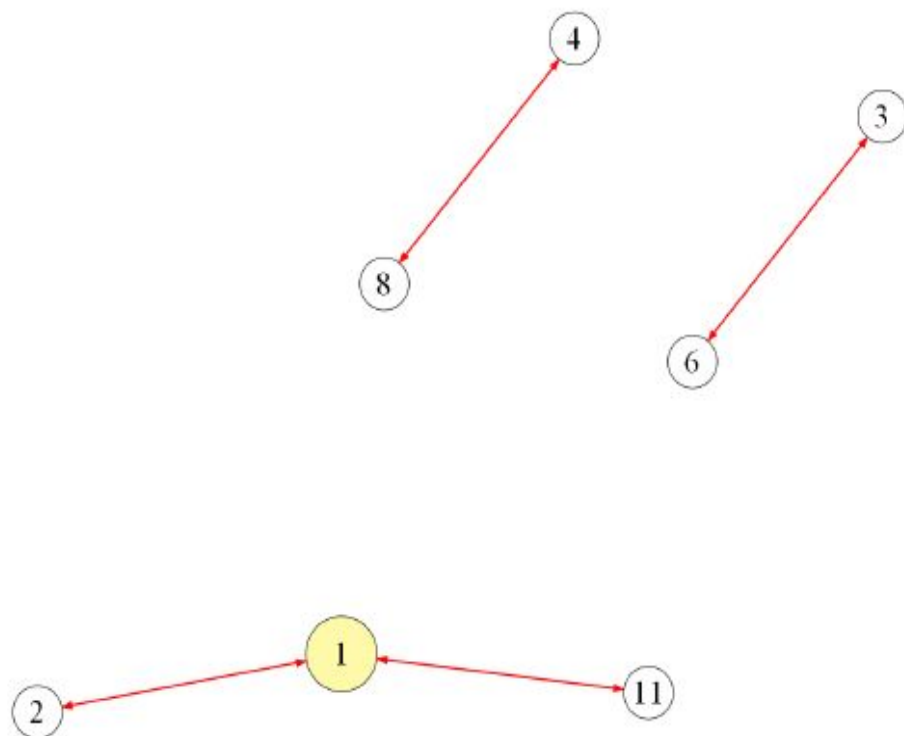
Отображены все связи.

Жёлтым цветом обозначен руководитель организации.

Размер узла пропорционален количеству связей.

Обратите внимание на «большие кружочки» на графе — это люди, которые наиболее лично значимы для сотрудников Вашей организации. Насколько ожидаема для Вас получившаяся картина? Понимаете ли Вы, почему в «маленькие кружочки» попали именно эти люди? Подумайте, как Вы планируете использовать эту полученную информацию?

6.2. Граф “Взаимные личные связи в организации”



Количество взаимных связей — 4.

Граф построен по ответам на вопросы С5 и С9.

В связи с количеством сотрудников в Вашей организации (не более 11 человек) анализировались только 2 верхних выбора по указанным вопросам.

На диаграмме отображены только взаимные связи.

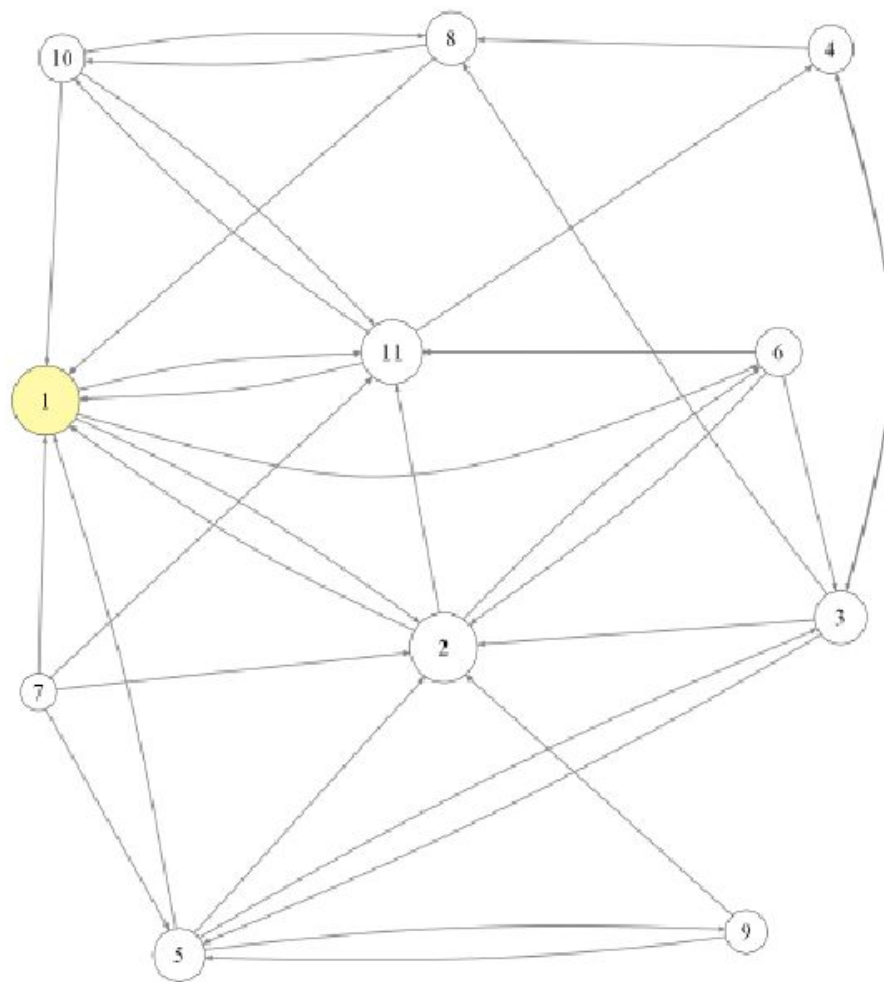
Размер узла пропорционален количеству связей.

Жёлтым цветом обозначен руководитель организации.

Изолированные узлы (т. е. те, у которых нет взаимных личных связей) не показаны.

Именно взаимные связи создают устойчивые группы сотрудников. Посмотрите, образуются ли фигуры из сотрудников: пары (диады), треугольники (триады), цепочки, микрогруппы, где все участники взаимосвязаны, более сложные конфигурации. Обратите внимание, номера каких сотрудников отсутствуют на рисунке.

7.1.1. Граф «Актуальные профессиональные связи в организации»



Всего связей — 33.

Граф построен по ответам на вопросы С6 и С8.

В связи с количеством сотрудников в Вашей организации (не более 11 человек) анализировались только 2 верхних выбора по указанным вопросам.

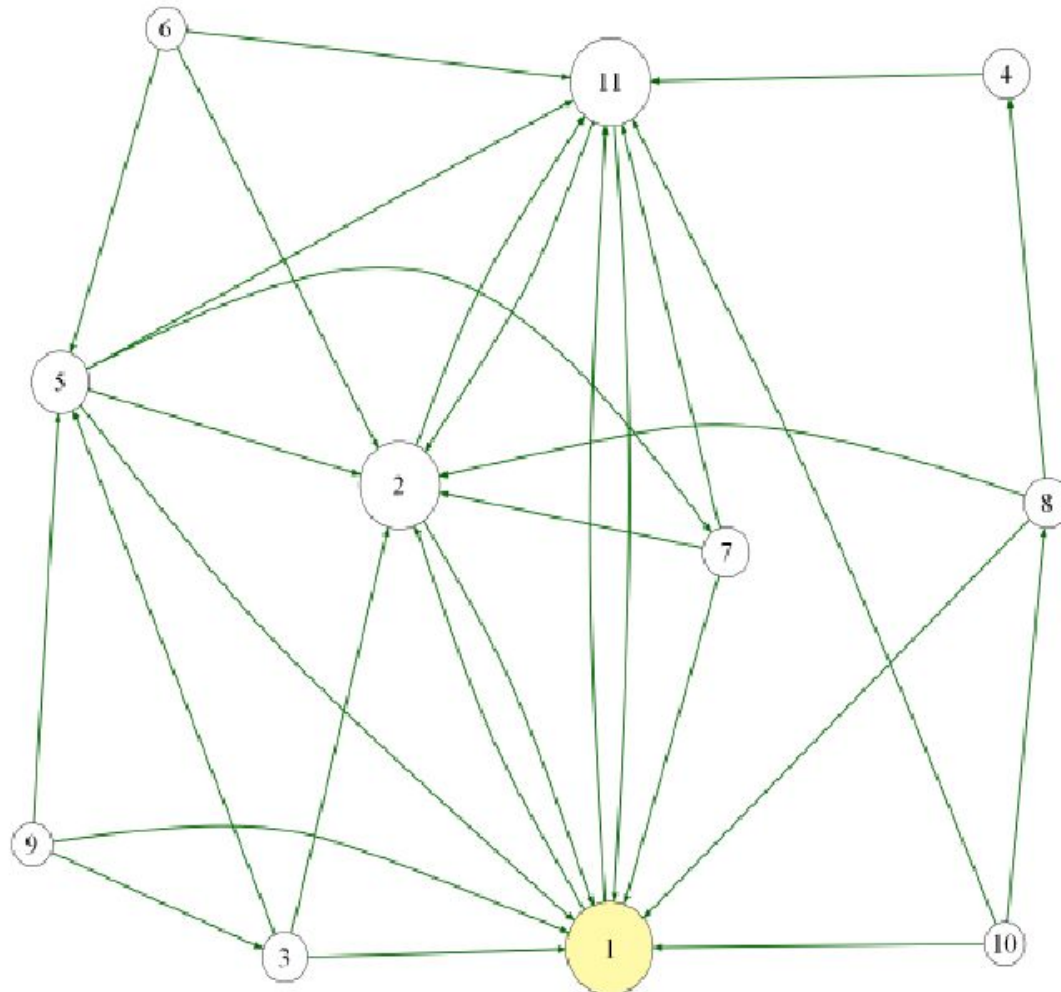
Отображены все связи.

Размер узла пропорционален количеству связей.

Жёлтым цветом обозначен руководитель организации.

Граф может оказаться слишком сложным для анализа, однако, обратите внимание на «большие кружочки» - это люди, которые на сегодняшний день в Вашей организации наиболее профессионально значимы для сотрудников Вашей организации. Насколько Вам нравится получившаяся картинка? Какое место занимают члены администрации?

Раздел 7.2.1. Граф “Потенциальные профессиональные связи в организации”



Всего связей — 29.

Граф построен по ответам на вопросы С4 и С7.

В связи с количеством сотрудников в Вашей организации (не более 11 человек) анализировались только 2 верхних выбора по указанным вопросам.

Отображены все связи.

Размер узла пропорционален количеству связей.

Жёлтым цветом обозначен руководитель организации.

**«В единстве целей, мыслей,
действий - успешность каждого
из нас»**

(А.В. Райдер)