|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | |  | | |  | | --- | | [http://socio.direktoria.org/template/logo.socio.png](http://socio.direktoria.org/index.htm) | | |  |  |  | | --- | |  | | | |
|  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | |  | АНАЛИЗ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА  *Самые важные ученики в школе – это учителя*    Данные анкетирования административных и педагогических работников  Название организации: МБОУ «СОШ № 12 станицы Павловской», Краснодарский край (3-е исследование)  Полученный Вами отчет состоит из двух частей:   |  |  | | --- | --- | | http://socio.direktoria.org/files/images/1.png | Пункты №1 и №2 в содержании отчёта — это результаты социологического опроса, которые позволят скорректировать Ваши представления об организации, основных установках её членов. Это может оказаться полезным, так как руководителям свойственны профессиональные аберрации, искажения, при которых мы часто выдаем желаемое за действительное. | | http://socio.direktoria.org/files/images/2.png | Пункт №3 содержания отчёта, в котором представлены данные по сетевому анализу, что представляет максимальный интерес. Именно эти данные могут служить основанием для проектирования изменений в вашей организации. Анализ этого раздела требует некоторой подготовки (ознакомления с рекомендованными материалами, ссылки на которые представлены в соответствующих разделах отчёта), тем не менее, отчет содержит минимально необходимые для понимания соображения.  Надеемся, что отчет будет Вам интересен. |        |  |  |  | | --- | --- | --- | |  |  |  | |  | **Рекомендуем в первый раз посмотреть отчет в одиночестве. Познакомившись с данными, Вы должны будете решить, кому и что показывать.** |  | |  |  |  |   Содержание  [1.  Состав группы анкетируемых](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1174)  [1.1.  Список сотрудников](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1175)  [2.  Статистический анализ](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1176)  [2.1.  Признание ценности сотрудничества и доверия](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1177)  [2.1.1.  Декларируемый уровень доверия](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1178)  [2.2.  Регламентированный и нерегламентированный обмен опытом](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1179)  [2.2.1.  Данные по вопросам, включенным в блок «Регламентированный и нерегламентированный обмен опытом»](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1180)  [2.2.2.  Принятые в организации процедуры, связанные со взаимопосещением уроков](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1181)  [2.2.3.  Наличие групп, команд, совместной деятельности](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1182)  [2.3.  Вертикальное профессиональное взаимодействие](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1183)  [2.4.  Важные элементы организационной культуры](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1184)  [2.4.1.  Представления о способах решения конфликтных ситуаций](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1185)  [2.4.2.  Представления о «правильных» реакциях на поведение коллег](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1186)  [2.4.3.  Представления о предполагаемой реакции на посещение урока коллегой](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1187)  [2.5.  Уровень удовлетворенности работой](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1188)  [3.  Сетевой анализ. Краткое введение](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1189)  [3.1.  Уровень сложности профессиональных связей](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1190)  [3.1.1.  Актуальные профессиональные связи](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1191)  [3.1.2.  Граф «Актуальные профессиональные связи в организации»](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1192)  [3.1.3.  Граф «Взаимные актуальные профессиональные связи в организации»](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1193)  [3.1.4.  Рейтинг актуального профессионального лидерства](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1194)  [3.2.  Потенциальные профессиональные связи](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1195)  [3.2.1.  Граф «Потенциальные профессиональные связи в организации»](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1196)  [3.2.2.  Граф «Взаимные потенциальные профессиональные связи в организации»](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1197)  [3.2.3.  Рейтинг потенциального профессионального лидерства](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1198)  [3.3.  Рейтинг профессионального признания](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1199)  [3.4.  Профессиональное лидерство](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1200)  [3.5.  Личные связи](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1201)  [3.6.  Граф «Личные связи в организации»](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1202)  [3.7.  Граф «Взаимные личные связи в организации»](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1203)  [3.8.  Рейтинг личного лидерства](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1204)  [4.  Заключение, выводы, рекомендации](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1205)  [5.  Команда проекта](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#element1206)  1.  Состав группы анкетируемых   |  | | --- | | Количество административных и педагогических работников – 32.  Количество заполнивших анкету – 32.  Административные работники – 4.  Педагогические работники – 28. |     Пол   |  |  | | --- | --- | | Мужчины | Женщины | | 0 | 0 |   Возраст   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | до 25 лет | 25 – 35 лет | 36 – 55 лет | свыше 55 лет | | 2 | 10 | 15 | 5 |   Образование   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | Среднее  специальное  (педагог.) | Среднее  специальное  (не педагог.) | Высшее  педагогическое  (спец., маг., бак.) | Иное  высшее | Послевузовское  (аспирантура,  докторантура) | | 6 | 2 | 21, 3, 2 | 1 | 0 |   Педагогический стаж   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | до 5 лет | 6 – 10 лет | 11 – 20 лет | больше 20 лет | | 6 | 5 | 6 | 15 |   Стаж работы в данном образовательном учреждении   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | до 5 лет | 6 – 10 лет | 11 – 20 лет | больше 20 лет | | 13 | 6 | 3 | 10 |   Квалификационная категория   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | Не проходил  аттестацию | Аттестован  на соотв | 2-я  категория | 1-я  категория | Высшая  категория | | 9 | 7 | 0 | 9 | 5 |   [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  1.1.  Список сотрудников  Обратите внимание, те сотрудники, которые были внесены в список, но не заполнили анкету, выделяются красным цветом.     |  |  |  | | --- | --- | --- | | **№** | **ФИО** | **Должность** | | 1 | Приходько Сергей Сергеевич | Руководитель (директор, заведующий) образовательного учреждения | | 2 | Безух Валентина Дмитриевна | Заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе | | 3 | Квас Дина Георгиевна | Заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения по воспитательной работе | | 4 | Чуприна Элла Александровна | Заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения по методической (научно-методической) работе | | 5 | Арсентьева Антонина Александровна | Учитель | | 6 | Ботыгина Елизавета Анатольевна | Учитель | | 7 | Будлянский Владимир Николаевич | Учитель | | 8 | Василенко Юлия Юрьевна | Учитель | | 9 | Вовк Татьяна Николаевна | Учитель | | 10 | Гненик Елена Вячеславовна | Учитель | | 11 | Ермолаев Вячеслав Петрович | Учитель | | 12 | Есипова Татьяна Владимировна | Учитель | | 13 | Ивашкина Валентина Алексеевна | Учитель | | 14 | Иващенко Ольга Константиновна | Учитель | | 15 | Игнатенко Людмила Ивановна | Учитель | | 16 | Карпенко Виктория Владимировна | Учитель | | 17 | Котеленец Полина Андреевна | Учитель | | 18 | Лопатко Вадим Викторович | Учитель | | 19 | Орел Ольга Александровна | Учитель | | 20 | Паришкуро Ирина Васильевна | Заведующий библиотекой | | 21 | Петренко Людмила Олеговна | Учитель | | 22 | Пилипенко Екатерина Александровна | Учитель | | 23 | Плахтиенко Светлана Александровна | Заведующий хозяйством | | 24 | Погорелая Светлана Николаевна | Учитель | | 25 | Попова Наталья Владимировна | Учитель | | 26 | Просина Наталья Алексеевна | Учитель | | 27 | Романова Светлана Сергеевна | Учитель | | 28 | Рычагова Наталья Викторовна | Учитель | | 29 | Савина Евгения Владиславовна | Учитель | | 30 | Сакун Надежда Владимировна | Учитель | | 31 | Сикорская Наталья Павловна | Учитель | | 32 | Шатилин Валерий Викторович | Учитель |   [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  2.  Статистический анализ  2.1.  Признание ценности сотрудничества и доверия   |  | | --- | | Ответы на некоторые вопросы первой части исследования социологи называют социально ожидаемыми. Это те ответы, которые респонденты считают «правильным» давать, потому, что так принято. Эти ответы — скорее декларации, чем реальность. Действовать они, возможно, будут по-другому. Поэтому относитесь к анализу этих вопросов с осторожностью. Часто Вы будете получать удовлетворяющие Вас ответы на эти вопросы, однако не очень этому доверяйте. В процессе анализа остальных вопросов Вы либо обнаружите разницу между декларациями и реальностью, либо нет (в последнем случае Ваше удовлетворение будет вполне обоснованным). Разница (если она существенна) между декларациями и реальными действиями сама по себе — диагноз.  В этом разделе представлены данные, касающиеся декларируемого доверия, то есть то, насколько Ваши коллеги в целом (можно сказать, теоретически) признают важность доверия, сотрудничества и обмена опытом. Это не означает, что они руководствуются этими принципами в своем повседневном профессиональном поведении, но считают правильным декларировать именно такую позицию.  Под доверием в данном контексте мы понимаем уверенность в том, что открывая коллеге свои профессиональные проблемы, мы уверены в его порядочности, не боимся, что полученная информация может быть использована во вред, что это не понизит наш статус в организации, не уменьшит заработанный профессиональный авторитет. Такое доверие проявляется в сотрудничестве, совместной деятельности, в принятии ценности доверительных отношений. |       [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  **2.1.1.  Декларируемый уровень доверия**  В данном разделе анализируются ответы на вопросы Б10, Б13, Б14, , Б18:  [Б10] С Вашей точки зрения, большинству коллег в Вашей образовательной организации можно доверять (доверие — уверенность в том, что, если Вы сказали коллеге о своих проблемах или ошибках, то эта информация не будет использована Вам во вред)?  [Б13] Есть ли у Вас профессиональные задачи, решение которых требует знакомства с опытом работы других педагогов (преподавателей, воспитателей) Вашей образовательной организации?  [Б14] Считаете ли Вы полезным и правильным посещение педагогами (преподавателями, воспитателями) занятий и мероприятий (не открытых, т.е. специально не подготовленных), проводимых другими?  [Б18] Согласны ли Вы с тем, что руководство образовательной организации защищает Ваши интересы и заботится о Вас?  **Итак:**  Б10. С Вашей точки зрения, большинству коллег в Вашей образовательной организации можно доверять (доверие – уверенность в том, что, если Вы сказали коллеге о своих проблемах или ошибках, то эта информация не будет использована Вам во вред)?   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Скорее нетНетСкорее даДаСогласныНе согласны0,07,515,022,530,0Количество выборов   | **Степени согласия** | **Да** | **Скорее да** | **Нет** | **Скорее нет** | | --- | --- | --- | --- | --- | | Согласны | 11 | 15 | 0 | 0 | | Не согласны | 0 | 0 | 2 | 4 | | Ответили "Да" – 11  Ответили "Скорее да" – 15  Ответили "Скорее нет" – 4  Ответили "Нет" – 2 |     Б13. Есть ли у Вас профессиональные задачи, решение которых требует знакомства с опытом работы других педагогов (преподавателей, воспитателей) Вашей образовательной организации?   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Скорее нетНетСкорее даДаСогласныНе согласны0,07,515,022,530,0Количество выборов   | **Степени согласия** | **Да** | **Скорее да** | **Нет** | **Скорее нет** | | --- | --- | --- | --- | --- | | Согласны | 12 | 14 | 0 | 0 | | Не согласны | 0 | 0 | 1 | 4 | | Ответили "Да" – 12  Ответили "Скорее да" – 14  Ответили "Скорее нет" – 4  Ответили "Нет" – 1 |      Б14. Считаете ли Вы полезным и правильным посещение педагогами (преподавателями, воспитателями) занятий и мероприятий (не открытых, т.е. специально не подготовленных), проводимых другими?   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Скорее нетНетСкорее даДаСогласныНе согласны0,07,515,022,530,0Количество выборов   | **Степени согласия** | **Да** | **Скорее да** | **Нет** | **Скорее нет** | | --- | --- | --- | --- | --- | | Согласны | 20 | 8 | 0 | 0 | | Не согласны | 0 | 0 | 0 | 4 | | Ответили "Да" – 20  Ответили "Скорее да" – 8  Ответили "Скорее нет" – 4  Ответили "Нет" – 0 |     Б18 Согласны ли Вы с тем, что руководство образовательной организации защищает Ваши интересы и заботится о Вас?   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Скорее нетНетСкорее даДаСогласныНе согласны0,07,515,022,530,0Количество выборов   | **Степени согласия** | **Да** | **Скорее да** | **Нет** | **Скорее нет** | | --- | --- | --- | --- | --- | | Согласны | 14 | 12 | 0 | 0 | | Не согласны | 0 | 0 | 1 | 1 | | Ответили "Да" – 14  Ответили "Скорее да" – 12  Ответили "Скорее нет" – 1  Ответили "Нет" – 1 |  |  |  | | --- | --- | | http://socio.direktoria.org/files/images/mark1.png | Несмотря на то, что почти наверняка оттенки зеленого преобладают, следует помнить, что это может быть просто декларацией. Насколько результаты отражают истинное положение дел, будет видно из дальнейшего. |     [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  2.2.  Регламентированный и нерегламентированный обмен опытом   |  | | --- | | В исследовании мы больше сосредоточены на обмене опытом и взаимообучении  через наблюдение за работой другого. При определенных условиях это — самое эффективное повышение педагогической квалификации.  Под регламентированным обменом опытом мы понимаем наиболее распространенную практику - открытые уроки\* (мероприятия), заранее объявленные и согласованные.  Под нерегламентированным мы понимаем спонтанное  взаимодействие (взаимопосещение) педагогов, основанное на осознании своих профессиональных проблем и доверии, который испытывает педагог к своему коллеге (коллегам), которое происходит без согласования с администрацией ОУ. |     [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  **2.2.1.  Данные по вопросам, включенным в блок «Регламентированный и нерегламентированный обмен опытом»**  Мы отнесли к этому блоку следующие вопросы:  [Б3] Как часто за последний учебный год Вы посещали открытые уроки (занятия, мероприятия) педагогов (преподавателей) Вашей образовательной организации?  [Б4] Как часто за последний учебный год Вы давали открытые уроки (занятия, мероприятия)?  [Б21] Как часто коллеги-педагоги (преподаватели, воспитатели) за последний учебный год посещали Ваши занятия и мероприятия (не открытые, т.е. которые вы специально не готовили)?  [Б22] Как часто за последний учебный год Вам приходилось бывать на занятиях и мероприятиях (не открытых, т.е. которые они специально не готовили) педагогов (преподавателей, воспитателей) Вашей образовательной организации?  [Б8] Как часто за последний учебный год   Вы посещали занятия (мероприятия), которые в Вашем классе (группе) проводили другие педагоги (преподаватели, воспитатели)?   (*На этот вопрос отвечали только классные руководители*)  Итак:  Б3. Как часто за последний учебный год Вы посещали открытые уроки (занятия, мероприятия) педагогов (преподавателей) Вашей образовательной организации?   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 04812Раз в неделюРаз в месяцРаз в полугодиеЕщё реже   | **Вариант ответа** | **Количество выборов** | | --- | --- | | Раз в неделю | 2 | | Раз в месяц | 14 | | Раз в полугодие | 13 | | Ещё реже | 3 | |  | Ответили "Раз в неделю" – 2  Ответили "Раз в месяц" – 14  Ответили "Раз в полугодие" – 13  Ответили "Ещё реже" – 3 |     Б4. Как часто за последний учебный год Вы давали открытые уроки (занятия, мероприятия)?   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 04812Раз в неделюРаз в месяцРаз в полугодиеЕщё реже   | **Вариант ответа** | **Количество выборов** | | --- | --- | | Раз в неделю | 1 | | Раз в месяц | 7 | | Раз в полугодие | 10 | | Ещё реже | 13 | |  | Ответили "Раз в неделю" – 1 Ответили "Раз в месяц" – 7 Ответили "Раз в полугодие" – 10 Ответили "Ещё реже" – 13 |     Б21. Как часто коллеги-педагоги (преподаватели, воспитатели) за последний учебный год посещали Ваши занятия и мероприятия (не открытые, т.е. которые вы специально не готовили)?   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 04812Раз в неделюРаз в месяцРаз в полугодиеЕщё реже   | **Вариант ответа** | **Количество выборов** | | --- | --- | | Раз в неделю | 1 | | Раз в месяц | 7 | | Раз в полугодие | 14 | | Ещё реже | 9 | |  | Ответили "Раз в неделю" – 1 Ответили "Раз в месяц" – 7 Ответили "Раз в полугодие" – 14 Ответили "Ещё реже" – 9 |     Б22. Как часто за последний учебный год Вам приходилось бывать на занятиях и мероприятиях (не открытых, т.е. которые они специально не готовили) педагогов (преподавателей, воспитателей) Вашей образовательной организации?   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 04812Раз в неделюРаз в месяцРаз в полугодиеЕщё реже   | **Вариант ответа** | **Количество выборов** | | --- | --- | | Раз в неделю | 2 | | Раз в месяц | 14 | | Раз в полугодие | 11 | | Ещё реже | 5 | |  | Ответили "Раз в неделю" – 2  Ответили "Раз в месяц" – 14  Ответили "Раз в полугодие" – 11  Ответили "Ещё реже" – 5 |     Б8. Как часто за последний учебный год Вы посещали занятия (мероприятия), которые в Вашем классе (группе) проводили другие педагоги (преподаватели, воспитатели)?  На данный вопрос отвечали только классные руководители.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 0,02,55,07,5Раз в неделюРаз в месяцРаз в полугодиеЕщё реже   | **Вариант ответа** | **Количество выборов** | | --- | --- | | Раз в неделю | 1 | | Раз в месяц | 10 | | Раз в полугодие | 4 | | Ещё реже | 4 | |  | Ответили "Раз в неделю" – 1  Ответили "Раз в месяц" – 10  Ответили "Раз в полугодие" – 4  Ответили "Ещё реже" – 4 |     [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  **2.2.2.  Принятые в организации процедуры, связанные со взаимопосещением уроков**  [Б23]  Посещение не открытых, т.е. специально не подготовленных занятий и мероприятий, у Вас в организации чаще всего осуществляется...   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 051015Одиночное посещениеПосещение с администрациейГрупповое посещениеДругое   | **Вариант ответа** | **Количество выборов** | | --- | --- | | Одиночное посещение | 20 | | Посещение с администрацией | 1 | | Групповое посещение | 9 | | Другое | 2 | | Ответили "Одиночное посещение по личной договорённости" –  20  Ответили "Посещение совместно с членами администрации" –  1  Ответили "Посещение совместно с группой педагогов (преподавателей, воспитателей)" –  9  Ответили "Другое" – 2 |   [Б24] После посещения занятий  и мероприятий (открытых и неоткрытых)  в нашей образовательной организации  обычно...   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 04812Один на один с преподавателемОбсуждение с администрациейГрупповое обсуждениеНичего не происходит   | **Вариант ответа** | **Количество выборов** | | --- | --- | | Один на один с преподавателем | 14 | | Обсуждение с администрацией | 7 | | Групповое обсуждение | 10 | | Ничего не происходит | 0 | | Ответили "Занятие (мероприятие) обсуждается один на один с преподавателем" –  14  Ответили "Занятие (мероприятие) анализируется с администрацией" –  7  Ответили "Организуется групповое обсуждение занятия (мероприятия) всеми присутствовавшими на нем" –  10  Ответили "Ничего не происходит" – 0 |      |  |  | | --- | --- | | http://socio.direktoria.org/files/images/mark1.png | Вам представлены данные о том, как чаще всего реально осуществляется обмен опытом. Хотите ли Вы изменить соотношение указанных способов? В каких случаях эффективно будет групповое обсуждение, а когда индивидуальный разговор? Какую степень задействованности администрации Вы считаете оптимальной?  Попробуйте соотнести данные этого раздела с данными раздела 2.2.1 (частотность взаимодействий).  Насколько принятые процедуры могут быть полезны организации? |     [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  **2.2.3.  Наличие групп, команд, совместной деятельности**  В этом блоке Вам представлены данные ответов на вопросы, касающиеся второго аспекта фактического доверия — деятельности групп педагогов и команд.  В данном разделе анализируются ответы на вопросы К4, Б27, Б28, Б5.    [К4] Являетесь ли Вы членом какой-либо постоянной группы, команды, занимающейся вопросами преподавания и воспитания, планирования?   |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | ДаНет0,07,515,022,530,0Количество выборов   | **Степень согласия** | **Количество выборов** | | --- | --- | | Да | 25 | | Нет | 7 | | Ответили утвердительно –  25 Ответили отрицательно – 7 |     [Б27] Насколько часто за последний учебный год встречались члены группы (команды), занимающейся вопросами преподавания и воспитания, планирования?   Обратите внимание, что на этот вопрос отвечали  только те педагоги, которые считают себя членами команды.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Ещё режеРаз в месяцРаз в неделюНесколько разв неделюЧастоРедко0481216Количество выборов   | **Частота встреч** | **Несколько раз в неделю** | **Раз в неделю** | **Раз в месяц** | **Ещё реже** | | --- | --- | --- | --- | --- | | Часто | 2 | 9 | 0 | 0 | | Редко | 0 | 0 | 1 | 13 | | Ответили "Несколько раз в неделю" –  2 Ответили "Раз в неделю" –  9 Ответили "Раз в месяц" –  13 Ответили "Еще реже" –  1 |  |  |  | | --- | --- | | http://socio.direktoria.org/files/images/mark1.png | Если команда встречается реже, чем раз в неделю, то это не команда, а  некоторая группа, возможно, формальная.  О том, чем отличаются команды от групп, как создавать команды и управлять ими, смотрите материал в Директории [http://socio.direktoria.org/files/images/link1.png](http://direktoria.org/evolution/briefcase/4761)[«Временные команды "под задачу"»](http://direktoria.org/evolution/briefcase/4761" \t "_blank). |     [Б28] Обсуждение вопросов в таких группах (командах) происходит, как правило:   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 0,07,515,022,5На переменеСпециальные время и местоДругое   | **Вариант ответа** | **Количество выборов** | | --- | --- | | На перемене | 0 | | Специальные время и место | 25 | | Другое | 0 | | Ответили "На перемене (в перерывах между занятиями)" –  0 Ответили "Для этого есть специальное время и место" –  25 Ответили "Другое" – 0 |     [Б5]. Как часто за последний учебный год Вы проводили с другими педагогами (преподавателями, воспитателями) интегрированные занятия или иные совместные мероприятия?   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 04812Раз в неделюРаз в месяцРаз в полугодиеЕщё реже   | **Частота** | **Количество выборов** | | --- | --- | | Раз в неделю | 2 | | Раз в месяц | 6 | | Раз в полугодие | 12 | | Ещё реже | 11 | | Ответили "Раз в неделю" –  2 Ответили "Раз в месяц" –  6 Ответили "Раз в полугодие" –  12 Ответили "Еще реже" –  11 |   [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  2.3.  Вертикальное профессиональное взаимодействие   |  | | --- | | Под вертикальным взаимодействием мы понимаем взаимодействие с руководством ОУ разного уровня.  Данный раздел посвящен выяснению вопроса, в какой степени формальная структура организации вовлечена в процесс профессиональной поддержки педагогов, на ком лежит основная тяжесть этой деятельности.  А также Вы сможете судить о степени автономности педагогов в профессиональной деятельности. |     На данных диаграммах представлены ответы на вопросы Б15, Б16 и Б17 относительно 3 уровней организационной иерархии:  **Как часто Вы лично за последний учебный год по своей инициативе обращались (обсуждали, советовались) по вопросам преподавания и воспитания конкретных обучающихся (воспитанников) или классов (групп) к:**   |  |  |  | | --- | --- | --- | | **Директору** | **Зам. директора (заведующего)** | **Заведующим кафедрами**  **(методобъединений, отделений)** | | 9,7%9,7%38,7%41,9%   | **Частотность** | **Количество выборов** | | --- | --- | | Несколько раз в неделю | 3 | | Раз в неделю | 3 | | Раз в месяц | 13 | | Еще реже | 12 | | 57,1%21,4%   | **Частотность** | **Количество выборов** | | --- | --- | | Несколько раз в неделю | 3 | | Раз в неделю | 6 | | Раз в месяц | 16 | | Еще реже | 3 | | 14,8%29,6%40,7%14,8%   | **Частотность** | **Количество выборов** | | --- | --- | | Несколько раз в неделю | 4 | | Раз в неделю | 4 | | Раз в месяц | 11 | | Еще реже | 8 | | | Ответили "Несколько раз в неделю" –  3 Ответили "Раз в неделю" –  3 Ответили "Раз в месяц" –  13 Ответили "Еще реже" –  12 | Ответили "Несколько раз в неделю" –  3 Ответили "Раз в неделю" –  6 Ответили "Раз в месяц" –  16 Ответили "Еще реже" –  3 | Ответили "Несколько раз в неделю" –  4 Ответили "Раз в неделю" –  4 Ответили "Раз в месяц" –  11 Ответили "Еще реже" –  8 |      |  |  | | --- | --- | | http://socio.direktoria.org/files/images/mark1.png | При оценке данных стоит учесть, что директор — один, завучей, как правило, в 3-4 раза больше, а руководителей методических объединений…  О принципах формирования управленческой команды, а также инструмент «Оценка распределения управленческих функций» смотрите в [[http://socio.direktoria.org/files/images/link1%281%29.png](http://direktoria.org/evolution/briefcase/4760)Директории](http://direktoria.org/evolution/briefcase/4760" \t "_blank).  Также, вероятно, вам стоит ознакомиться с современными подходами к проблеме [http://socio.direktoria.org/files/images/link1%281%29.png](http://direktoria.org/evolution/briefcase/5382)[лидерства](http://direktoria.org/evolution/briefcase/5382" \t "_blank). |     Еще один вопрос, который даст Вам представление о направлении деятельности управленческой команды:  [Б19] Как часто за последний учебный год администрация посещала Ваши занятия и мероприятия (не открытые, т.е. которые Вы специально не готовили)?   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 04812Раз в неделюРаз в месяцРаз в полугодиеЕщё реже   | **Вариант ответа** | **Количество выборов** | | --- | --- | | Раз в неделю | 1 | | Раз в месяц | 13 | | Раз в полугодие | 10 | | Ещё реже | 4 | | Ответили "Раз в неделю" –  1 Ответили "Раз в месяц" –  13 Ответили "Раз в полугодие" –  10 Ответили "Еще реже" –  4 |   [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  2.4.  Важные элементы организационной культуры   |  | | --- | | Этот раздел позволит Вам оценить различные аспекты [организационной культуры[http://socio.direktoria.org/files/images/link1%282%29.png](http://direktoria.org/evolution/briefcase/5436)](http://direktoria.org/evolution/briefcase/5436" \t "_blank) организации, которые могут оказывать влияние на социальный капитал ОУ. Под **организационной культурой** мы понимаем набор осознанных и неосознанных представлений о «правильном» поведении, которое разделяется большинством членов организации.  Организационная культура ни хороша, ни плоха сама по себе. Но она может либо способствовать, либо препятствовать достижению поставленных Вами целей. Еще следует помнить, что в основе любого сопротивления лежит именно организационная культура. |   **2.4.1.  Представления о способах решения конфликтных ситуаций**  Начнем с вопросов о том, насколько отличаются взгляды администрации и педагогов, например, на такую проблему как способ решения конфликтных ситуаций.  [Б11] Если у педагогов (преподавателей, воспитателей) возникла конфликтная ситуация (например, по разделению обязанностей), какие пути ее урегулирования они должны использовать прежде всего? (На данный вопрос отвечали только члены администрации)   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Решить конфликтныйвопроссамостоятельно,договорившисьмежду собойОбсудить ситуацию сдругими коллегами25%75%   | **Степень согласия** | **Количество выборов** | | --- | --- | | Обратиться к руководству | 0 | | Решить конфликтный вопрос самостоятельно, договорившись между собой | 3 | | Обсудить ситуацию с другими коллегами | 1 | | Другое | 0 | | Ответили "Обратиться к руководству" –  0 Ответили "Договариться с коллегой" –  3 Ответили "Обсудить с другими коллегами" –  1 Ответили "Другое " – 0 |     [Б12] Если у Вас возникла конфликтная ситуация с коллегой (например, по разделению обязанностей), как Вы ее решаете чаще всего?   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Обращаетесь круководствуДоговариваетесь сколлегойОбсуждаете сдругими коллегамиДругое7,1%85,7%   | **Варианты действий** | **Количество выборов** | | --- | --- | | Обращаетесь к руководству | 2 | | Договариваетесь с коллегой | 24 | | Обсуждаете с другими коллегами | 1 | | Другое | 1 | | Ответили "Обращаетесь к руководству" –  2 Ответили "Договариваетесь с коллегой" –  24 Ответили "Обсуждаете с другими коллегами" –  1 Ответили "Другое " – 1 |  |  |  | | --- | --- | | http://socio.direktoria.org/files/images/mark1.png | Различаются ли взгляды администрации и педагогов на этот вопрос?  Существуют ли в организации какие-либо процедуры решения вопросов подобного рода? |     [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  **2.4.2.  Представления о «правильных» реакциях на поведение коллег**   |  | | --- | | Посмотрим на позицию сотрудников по вопросу взаимодействия друг с другом. Принято ли в принципе выражать свое мнение по отношению к поступкам коллег или это, по мнению сотрудников, дело администрации? Оба вопроса этого раздела отражают готовность педагогов брать на себя ответственность не только за свою деятельность, но за организацию в целом.  В данном разделе анализируются ответы на вопросы Б20, Б29. |      [Б20] Если Вам покажется, что коллега-педагог (преподаватель, воспитатель) проявил несправедливость по отношению к обучающемуся (воспитаннику), что Вы сделаете?   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 061218Утешите обучающегося (воспитанника)Обсудите ситуацию с этим коллегойОбратитесь к администрацииНичего, вдруг это мне просто показалосьДругое   | **Вариант ответа** | **Количество выборов** | | --- | --- | | Утешите обучающегося (воспитанника) | 2 | | Обсудите ситуацию с этим коллегой | 23 | | Обратитесь к администрации | 0 | | Ничего, вдруг это мне просто показалось | 1 | | Другое | 2 | | Ответили "Утешите обучающегося (воспитанника) " – 2  Ответили "Обсудите ситуацию с этим коллегой" – 23  Ответили "Обратитесь к администрации" – 0  Ответили "Ничего, вдруг это мне просто показалось" – 1 Ответили "Другое" – 2 |     [Б29] Выразите ли Вы свое отношение к коллеге, который/ая опоздал/а на проводимое им/ей занятие или мероприятие?   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Скорее нетНетСкорее даДаСогласныНе согласны05101520Количество выборов   | **Степени согласия** | **Да** | **Скорее да** | **Нет** | **Скорее нет** | | --- | --- | --- | --- | --- | | Согласны | 2 | 9 | 0 | 0 | | Не согласны | 0 | 0 | 6 | 11 | | Ответили "Да" – 2  Ответили "Скорее да" – 9  Ответили "Скорее нет" – 11  Ответили "Нет" – 6 |   [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  **2.4.3.  Представления о предполагаемой реакции на посещение урока коллегой**  **Теперь очень важный вопрос:**  [Б25] Как Вам кажется, нравится ли педагогам (преподавателям, воспитателям) то, что Вы посещаете их занятия и мероприятия?   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Скорее нетНетСкорее даДаСогласныНе согласны06121824Количество выборов   | **Степени согласия** | **Да** | **Скорее да** | **Нет** | **Скорее нет** | | --- | --- | --- | --- | --- | | Согласны | 0 | 21 | 0 | 0 | | Не согласны | 0 | 0 | 1 | 10 | | Ответили "Да" – 0  Ответили "Скорее да" – 21  Ответили "Скорее нет" – 10  Ответили "Нет" – 1 |  |  |  | | --- | --- | | http://socio.direktoria.org/files/images/mark1.png | Обратите особое внимание на ответы на этот вопрос. Они говорят Вам о том, как реально педагоги относятся к взамопосещению, насколько им кажутся такие действия «нормальными», т.е. соответствующими организационной культуре школы или нет. Если достаточно большая группа людей ответила, что чувствует отрицательное отношение коллег к появлению на своем уроке других педагогов, то все утверждения относительно доверия, ориентации на сотрудничество (раздел 2.1.1) являются декларацией. |   [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  2.5.  Уровень удовлетворенности работой   |  | | --- | | Под удовлетворенностью работой мы понимаем эмоциональное отношение сотрудника к условиям, процессу и результатам своей трудовой деятельности. На удовлетворенность, вероятнее всего, влияют оценка сотрудником уровня профессиональной самореализации и признания в коллективе. Проще говоря, это аспекты того, как сотрудники оценивают, устраивает ли их работа, с какой степенью удовольствия они утром идут в свою организацию  В данном разделе анализируются ответы на вопросы Б31, Б32. |     [Б31] Вы считаете, что полностью реализуете свой потенциал на работе?   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Скорее нетНетСкорее даДаСогласныНе согласны0,07,515,022,530,0Количество выборов   | **Степени согласия** | **Да** | **Скорее да** | **Нет** | **Скорее нет** | | --- | --- | --- | --- | --- | | Согласны | 9 | 18 | 0 | 0 | | Не согласны | 0 | 0 | 1 | 4 | | Ответили "Да" – 9  Ответили "Скорее да" – 18  Ответили "Скорее нет" – 4  Ответили "Нет" – 1 |  |  |  | | --- | --- | | http://socio.direktoria.org/files/images/mark1.png | Большинство полностью выкладывается на работе? Отлично, но ведь вопрос можно переформулировать и так: «Можете ли вы работать лучше, чем сейчас?» Ведь если я реализуюсь полностью, то лучше работать я уже не могу, не так ли? |       [Б32] Вы считаете, что Вас ценят в коллективе по достоинству?   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Скорее нетНетСкорее даДаСогласныНе согласны010203040Количество выборов   | **Степени согласия** | **Да** | **Скорее да** | **Нет** | **Скорее нет** | | --- | --- | --- | --- | --- | | Согласны | 11 | 19 | 0 | 0 | | Не согласны | 0 | 0 | 1 | 1 | | Ответили "Да" – 11  Ответили "Скорее да" – 19  Ответили "Скорее нет" – 1  Ответили "Нет" – 1 |  |  |  | | --- | --- | | http://socio.direktoria.org/files/images/mark1.png | С высокой долей вероятности Вы получите в основном положительные ответы на этот вопрос. С одной стороны, это очень хорошо и приятно, с другой стороны, если люди довольны своим положением, то при любой попытке что-либо изменить Вам гарантировано большое [сопротивление[http://socio.direktoria.org/files/images/link1%281%29.png](http://direktoria.org/evolution/briefcase/5244/)](http://direktoria.org/evolution/briefcase/5244/" \t "_blank). При таком взгляде на ситуацию, возможно, стоит обратить внимание на группу педагогов, которые считают, что они могут работать лучше и которые не удовлетворены своим статусом (положением) в организации. Они еще чего-то хотят и могут оказаться Вашей опорой в [изменениях[http://socio.direktoria.org/files/images/link1%282%29.png](http://direktoria.org/evolution/briefcase/4990)](http://direktoria.org/evolution/briefcase/4990" \t "_blank) , которые Вы, возможно, инициируете в будущем. |     [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  3.  Сетевой анализ. Краткое введение   |  | | --- | | Мы приступаем к самому интересному. Сначала небольшое введение-напоминание (тезисно).  Итак, мы рассматриваем организацию как профессиональную сеть. Эта сеть и есть реальная структура Вашей организации. Сеть может быть более редкой и более плотной. Она состоит из узлов (людей) и связей между ними (взаимодействий), т.е. сеть — это система.  О людях  О людях больше говорит не их личное дело (родился, учился, женился…), а то, с кем и как человек связан.  Педагоги могут иметь много связей и, соответственно, быть более значимыми в сети, или иметь мало связей (или совсем не иметь, их мы будем называть изолятами).  Каждый человек (и организация в целом) имеет то, что называется человеческим капиталом (сумма знаний, умений, навыков). Это капитал может быть только личной «собственностью» самого педагога или принадлежать всей организации в целом. Принадлежать всей организации в целом он будет только в том случае, если в организации есть социальный капитал, т.е. связи между людьми, основанные на доверии. Таким образом, социальный капитал есть ключ к чужому человеческому капиталу.  Обратите внимание на педагогов, которые играют роль «мостов». «Мосты» — это педагоги, исчезновение которых из сложившейся сети (уход, падение активности взаимодействия), приводит к исчезновению связей между группами, распаду имеющихся конфигураций на независимые, несвязанные группы.  Какие проблемы решает большой социальный капитал организации?  •  Эффективное выравнивание уровня профессионализма. Люди, если есть возможность, лучше всего обучаются на рабочем месте.  •  Замедляется или даже прекращается «профессиональное выгорание», (в условиях изоляции профессиональная деградация неизбежна и протекает достаточно быстро).  •  Снижается уровень профессиональной автономии педагогов, что позволяет решить проблемы ФГОСов.    О связях  Связи между людьми могут быть односторонними (ты мне интересен, я тебе нет) и двусторонними (взаимными).  Односторонние связи неустойчивы, легко рвутся. Ценностью, с точки зрения социального капитала, обладают двусторонние связи, которые значительно более устойчивы. Их и будем искать.  Основные конфигурации  Связи объединяют людей в группы. Основные типы групп:  •  **Диады** — два человека, объединенные взаимными связями — основной строительный кирпич реальной структуры Вашей организации.  •  **Цепочки**, обнаруженные вами, следует рассматривать как набор диад.  •  **Звёзды**— группа педагогов, где один из них является центром. Все взаимодействия проходят через него, вследствие чего он имеет большое влияние на членов группы. Иерархическая структура.  •  **Триады**— три человека, объединенные взаимными связями (особенно их цените, если обнаружите). Связи, входящие в состав триад, называются симмелианскими.  •  **Клики**— группа более трех человек, где все связаны со всеми (редкая удача). Понятно, что клики состоят из триад.  Более подробно читайте:  [Сетевой анализ](http://direktoria.org/evolution/briefcase/2639/" \t "_blank) [http://socio.direktoria.org/files/images/link1%281%29.png](http://direktoria.org/evolution/briefcase/2639/), [Внутренний ресурс](http://direktoria.org/school/pub/2214/" \t "_blank) [http://socio.direktoria.org/files/images/link1%281%29.png](http://direktoria.org/school/pub/2214/) |   Итак, приступаем …  [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  3.1.  Уровень сложности профессиональных связей   |  | | --- | | Профессиональные связи и уровень их сложности — основное поле нашего интереса, так как именно эти взаимодействия непосредственно определяют социальный капитал организации. Профессиональные связи возникают в связи с общими задачами (совместной работой) людей. Обращаем Ваше внимание на то, что социальный каптал формируют взаимные связи.  Картина, изображающая узлы и связи, называется графом. |     [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  **3.1.1.  Актуальные профессиональные связи**   |  | | --- | | Под актуальными связями мы понимаем  связи между членами организации, существующие в настоящее время. Эти связи отражают реальную структуру профессиональных взаимодействий.  Ниже мы сделали граф в 3D (больше для красоты, чем для анализа), тем не менее… На графе показаны **все** связи (односторонние и двусторонние). |   [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  **3.1.2.  Граф «Актуальные профессиональные связи в организации»**  Граф построен по ответам на вопросы С6 и С8:  [С6] Если у Вас возникают профессиональные проблемы, то с кем из коллег Вы советуетесь, к кому обращаетесь за помощью?  [С8] Назовите тех коллег, к кому по разным причинам (помощь, знакомство с чужим опытом и пр.) Вы чаще ходите на занятия в настоящее время?    Всего связей – 167.  Отображены все связи.  Жёлтым цветом обозначен руководитель организации, красным - сотрудники администрации.  Последовательно подсвечиваются все связи каждой вершины.  Остановка/запуск анимации — по щелчку мышки.  1234567891011121314151617181920212223242526272829303132  [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  **3.1.3.  Граф «Взаимные актуальные профессиональные связи в организации»**   |  | | --- | | Граф строится на основании тех же вопросов, но теперь на нем оставлены только взаимные связи (основа социального капитала), и теперь он построен на плоскости и удобен для анализа. |     Граф построен по ответам на вопросы С6 и С8.  Количество взаимных связей — 23.  Размер узла пропорционален количеству взаимных связей: чем больше «входящих» связей, тем больше размер кружочка. Изолированные узлы (т. е. те, у которых нет взаимных связей) зафиксированы в нижней части графа. Жёлтым цветом обозначен руководитель организации, красным — сотрудники администрации.  5269101314151619232412627282931437811121718202122253032    Технические возможности позволяют Вам поработать с данным графом, «распутывая» получившуюся картинку. Для этого нужно навести курсор мыши на любой узел и нажать левую клавишу мыши. Не отпуская эту клавишу, вы можете переместить узел в любое удобное для вас место. Таким же образом можно «подвигать» все узлы графа.  Попробуйте так разместить узлы, чтобы вам были видны группы сотрудников. Взаимные профессиональные связи создают устойчивые группы сотрудников. Какие Вы обнаружили конфигурации? Обратите внимание, номера каких сотрудников зафиксированы внизу как профессиональные одиночки, изоляты. Это группа риска. Они легче всех покидают организацию, быстрее выгорают, медленнее совершенствуются (если вообще это с ними происходит).   |  |  | | --- | --- | | http://socio.direktoria.org/files/images/mark1.png | В исследовании мы не измеряли силу этих связей. Поэтому даже обнаруженные Вами связи могут быть недостаточно сильными, и их следует укреплять. Косвенно о силе связей можно судить по данным, представленным в разделе 2.2.1. о частотности взаимодействий по профессиональным вопросам. |     [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  **3.1.4.  Рейтинг актуального профессионального лидерства**   |  | | --- | | Ниже представлен рейтинг актуального профессионального лидерства, который построен по ответам на вопросы С6 и С8. Это список профессиональных лидеров (и не очень) в профессии на сегодняшний день Вашей организации. Рейтинг построен на основании количества выборов, который получил конкретный человек. Чем больше людей выбрало человека при ответе на вышеуказанные вопросы, тем выше он в рейтинге.  Педагоги из верхней части рейтинга максимально вовлечены в профессиональные коммуникации и наиболее ценны. |      |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **№** | **Ф.И.О.** | **Должность** | **Количество связей** | | 4 | Чуприна Элла Александровна | Заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения по методической (научно-методической) работе | 22 | | 2 | Безух Валентина Дмитриевна | Заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе | 22 | | 10 | Гненик Елена Вячеславовна | Учитель | 13 | | 3 | Квас Дина Георгиевна | Заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения по воспитательной работе | 11 | | 19 | Орел Ольга Александровна | Учитель | 11 | | 1 | Приходько Сергей Сергеевич | Руководитель (директор, заведующий) образовательного учреждения | 9 | | 26 | Просина Наталья Алексеевна | Учитель | 8 | | 28 | Рычагова Наталья Викторовна | Учитель | 8 | | 24 | Погорелая Светлана Николаевна | Учитель | 7 | | 6 | Ботыгина Елизавета Анатольевна | Учитель | 6 | | 31 | Сикорская Наталья Павловна | Учитель | 6 | | 29 | Савина Евгения Владиславовна | Учитель | 5 | | 9 | Вовк Татьяна Николаевна | Учитель | 5 | | 7 | Будлянский Владимир Николаевич | Учитель | 5 | | 14 | Иващенко Ольга Константиновна | Учитель | 3 | | 5 | Арсентьева Антонина Александровна | Учитель | 3 | | 15 | Игнатенко Людмила Ивановна | Учитель | 3 | | 12 | Есипова Татьяна Владимировна | Учитель | 3 | | 13 | Ивашкина Валентина Алексеевна | Учитель | 3 | | 18 | Лопатко Вадим Викторович | Учитель | 3 | | 27 | Романова Светлана Сергеевна | Учитель | 3 | | 22 | Пилипенко Екатерина Александровна | Учитель | 2 | | 21 | Петренко Людмила Олеговна | Учитель | 1 | | 17 | Котеленец Полина Андреевна | Учитель | 1 | | 23 | Плахтиенко Светлана Александровна | Заведующий хозяйством | 1 | | 16 | Карпенко Виктория Владимировна | Учитель | 1 | | 32 | Шатилин Валерий Викторович | Учитель | 1 | | 8 | Василенко Юлия Юрьевна | Учитель | 1 | | 20 | Паришкуро Ирина Васильевна | Заведующий библиотекой | 0 | | 11 | Ермолаев Вячеслав Петрович | Учитель | 0 | | 25 | Попова Наталья Владимировна | Учитель | 0 | | 30 | Сакун Надежда Владимировна | Учитель | 0 |      |  |  | | --- | --- | | http://socio.direktoria.org/files/images/mark1.png | **При анализе рейтинга обратите внимание на:**  •  положение завучей (все ли на своем месте?);  •  положение заведующих кафедрами, метод объединениями (все ли на своем месте?);  •  разрыв между первыми и последними, а также процент педагогов с нулевым количеством выборов;  •  не огорчайтесь, если Вы (директор) в рейтинге не высоко — у руководителя много других задач :-) |     [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  3.2.  Потенциальные профессиональные связи   |  | | --- | | Под потенциальными профессиональными связями мы понимаем те, которые желательны для членов организации и которые могут быть реализованы при соответствующих условиях (актуальные задачи, расписание, наличие времени). Если Вы посмотрите на вопросы, входящие в этот подраздел, Вам станет понятна суть данного пункта. |     В данном разделе анализируются ответы на вопросы С4, С7.  [С4] Кого из коллег Вы хотели бы видеть в составе вновь организованной группы для решения какой-либо проблемы в области преподавания и воспитания? [С7] Как вы считаете, кого из коллег Вам было бы полезно видеть на своих уроках, занятиях и мероприятиях?  [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  **3.2.1.  Граф «Потенциальные профессиональные связи в организации»**  Ниже Вы видите граф в 3D . На графе даны все связи (односторонние и двусторонние).  Всего связей – 183.  Отображены все связи.  Жёлтым цветом обозначен руководитель организации, красным - члены администрации.  Последовательно подсвечиваются все связи каждой вершины.  Остановка/запуск по щелчку мышки.  1234567891011121314151617181920212223242526272829303132  [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  **3.2.2.  Граф «Взаимные потенциальные профессиональные связи в организации»**   |  | | --- | | Здесь дан граф взаимных потенциальных профессиональных связей, которые могут возникнуть в Вашей организации. Анализируя этот рисунок, Вы сможете определить, кто с кем будет охотнее работать и создание какой группы не вызовет большого сопротивления сотрудников (которым, впрочем, можно и пренебречь в интересах дела). |     Граф строится на основании те же вопросов (С4,С7), но теперь на нем оставлены только взаимные связи.  Количество взаимных связей — 25.  Размер узла пропорционален количеству взаимных связей: чем больше «входящих» связей, тем больше размер кружочка.  Желтым цветом обозначен руководитель организации, красным — сотрудники администрации.  Изолированные узлы (т. е. те, у которых нет взаимных связей) зафиксированы в нижней части графа.  5267910121315163181924126282931481114172021222325273032    Технические возможности позволяют Вам поработать с данным графом, «распутывая» получившуюся картинку. Для этого нужно навести курсор мыши на любой узел и нажать левую клавишу мыши. Не отпуская эту клавишу, вы можете переместить узел в любое удобное для вас место. Таким же образом можно «подвигать» все узлы графа.  [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  **3.2.3.  Рейтинг потенциального профессионального лидерства**   |  | | --- | | Ниже представлен рейтинг потенциального профессионального лидерства, который построен по ответам на вопросы С4 и С7. Это список потенциальных лидеров. Рейтинг построен на основании количества выборов, который получил конкретный человек. Чем больше людей выбрало человека при ответе на вышеуказанные вопросы, тем выше он в рейтинге. |     Сводный результат по вопросам С4 и С7.   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **№** | **Ф.И.О.** | **Должность** | **Количество связей** | | 4 | Чуприна Элла Александровна | Заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения по методической (научно-методической) работе | 23 | | 2 | Безух Валентина Дмитриевна | Заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе | 23 | | 19 | Орел Ольга Александровна | Учитель | 16 | | 10 | Гненик Елена Вячеславовна | Учитель | 16 | | 1 | Приходько Сергей Сергеевич | Руководитель (директор, заведующий) образовательного учреждения | 13 | | 3 | Квас Дина Георгиевна | Заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения по воспитательной работе | 12 | | 24 | Погорелая Светлана Николаевна | Учитель | 11 | | 26 | Просина Наталья Алексеевна | Учитель | 11 | | 28 | Рычагова Наталья Викторовна | Учитель | 9 | | 6 | Ботыгина Елизавета Анатольевна | Учитель | 6 | | 15 | Игнатенко Людмила Ивановна | Учитель | 6 | | 13 | Ивашкина Валентина Алексеевна | Учитель | 5 | | 7 | Будлянский Владимир Николаевич | Учитель | 4 | | 17 | Котеленец Полина Андреевна | Учитель | 3 | | 12 | Есипова Татьяна Владимировна | Учитель | 3 | | 5 | Арсентьева Антонина Александровна | Учитель | 3 | | 31 | Сикорская Наталья Павловна | Учитель | 3 | | 29 | Савина Евгения Владиславовна | Учитель | 3 | | 22 | Пилипенко Екатерина Александровна | Учитель | 3 | | 27 | Романова Светлана Сергеевна | Учитель | 2 | | 9 | Вовк Татьяна Николаевна | Учитель | 1 | | 11 | Ермолаев Вячеслав Петрович | Учитель | 1 | | 8 | Василенко Юлия Юрьевна | Учитель | 1 | | 23 | Плахтиенко Светлана Александровна | Заведующий хозяйством | 1 | | 16 | Карпенко Виктория Владимировна | Учитель | 1 | | 18 | Лопатко Вадим Викторович | Учитель | 1 | | 30 | Сакун Надежда Владимировна | Учитель | 1 | | 32 | Шатилин Валерий Викторович | Учитель | 1 | | 21 | Петренко Людмила Олеговна | Учитель | 0 | | 25 | Попова Наталья Владимировна | Учитель | 0 | | 14 | Иващенко Ольга Константиновна | Учитель | 0 | | 20 | Паришкуро Ирина Васильевна | Заведующий библиотекой | 0 |  |  |  | | --- | --- | | http://socio.direktoria.org/files/images/mark1.png | **На что обратить внимание:**  • На положение завучей. • На положение заведующих кафедрами, метод объединениями. • Насколько данный рейтинг отличается от рейтинга актуального профессионального лидерства. |   [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  3.3.  Рейтинг профессионального признания   |  | | --- | | Этот рейтинг немного особенный. Он отражает профессиональное признание коллег уровня профессионализма друг друга. Этот рейтинг построен по ответам на вопрос **[С1] Кто из коллег, по вашему мнению, являются лучшими педагогами (преподавателями, воспитателями) Вашей образовательной организации?**  Рейтинг построен на основании количества выборов, который получил конкретный человек. Чем больше людей выбрало человека при ответе на вышеуказанные вопросы, тем выше он в рейтинге. |      |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **№** | **Ф.И.О.** | **Должность** | **Количество связей** | | 2 | Безух Валентина Дмитриевна | Заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе | 26 | | 4 | Чуприна Элла Александровна | Заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения по методической (научно-методической) работе | 22 | | 10 | Гненик Елена Вячеславовна | Учитель | 21 | | 26 | Просина Наталья Алексеевна | Учитель | 15 | | 19 | Орел Ольга Александровна | Учитель | 14 | | 24 | Погорелая Светлана Николаевна | Учитель | 9 | | 28 | Рычагова Наталья Викторовна | Учитель | 7 | | 1 | Приходько Сергей Сергеевич | Руководитель (директор, заведующий) образовательного учреждения | 5 | | 6 | Ботыгина Елизавета Анатольевна | Учитель | 4 | | 13 | Ивашкина Валентина Алексеевна | Учитель | 4 | | 7 | Будлянский Владимир Николаевич | Учитель | 4 | | 12 | Есипова Татьяна Владимировна | Учитель | 2 | | 3 | Квас Дина Георгиевна | Заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения по воспитательной работе | 2 | | 5 | Арсентьева Антонина Александровна | Учитель | 2 | | 15 | Игнатенко Людмила Ивановна | Учитель | 1 | | 27 | Романова Светлана Сергеевна | Учитель | 1 | | 31 | Сикорская Наталья Павловна | Учитель | 1 | | 9 | Вовк Татьяна Николаевна | Учитель | 1 | | 16 | Карпенко Виктория Владимировна | Учитель | 0 | | 25 | Попова Наталья Владимировна | Учитель | 0 | | 29 | Савина Евгения Владиславовна | Учитель | 0 | | 20 | Паришкуро Ирина Васильевна | Заведующий библиотекой | 0 | | 21 | Петренко Людмила Олеговна | Учитель | 0 | | 11 | Ермолаев Вячеслав Петрович | Учитель | 0 | | 22 | Пилипенко Екатерина Александровна | Учитель | 0 | | 23 | Плахтиенко Светлана Александровна | Заведующий хозяйством | 0 | | 8 | Василенко Юлия Юрьевна | Учитель | 0 | | 14 | Иващенко Ольга Константиновна | Учитель | 0 | | 30 | Сакун Надежда Владимировна | Учитель | 0 | | 17 | Котеленец Полина Андреевна | Учитель | 0 | | 18 | Лопатко Вадим Викторович | Учитель | 0 | | 32 | Шатилин Валерий Викторович | Учитель | 0 |  |  |  | | --- | --- | | http://socio.direktoria.org/files/images/mark1.png | **При анализе рейтинга обратите внимание:**  •  Положение педагога в этом рейтинге может не совпадать с рейтингом актуального профессионального лидерства или с рейтингом потенциального лидерства. Почему?  •  На разрыв между первыми и последними. |   [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  3.4.  Профессиональное лидерство   |  | | --- | | Это просто обобщенный профессиональный рейтинг. Возможно, что Вам будет легче с ним работать, чем с каждым из приведенных рейтингов в отдельности. Под профессиональным лидерством мы понимаем то, в какой мере данный сотрудник значим (следовательно и наиболее часто выбираем) для других членов коллектива в контекстах, напрямую связанных с работой. |     В данном разделе анализируются ответы на вопросы С1, С4, С6, С7, С8.  [С1] Кто из коллег, по вашему мнению, являются лучшими педагогами (преподавателями, воспитателями) вашей образовательной организации? [С4] Кого из коллег Вы хотели бы видеть в составе вновь организованной группы для решения какой-либо проблемы в области преподавания и воспитания? [С6] Если у Вас возникают профессиональные проблемы, то с кем из коллег Вы советуетесь, к кому обращаетесь за помощью? [С7] Как вы считаете, кого из коллег Вам было бы полезно видеть на своих уроках, занятиях и мероприятиях? [С8] Назовите тех коллег, к кому по разным причинам (помощь, знакомство с чужим опытом и пр.) Вы чаще ходите на занятия в настоящее время?   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **№** | **Ф.И.О.** | **Должность** | **Количество связей** | | 2 | Безух Валентина Дмитриевна | Заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе | 30 | | 4 | Чуприна Элла Александровна | Заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения по методической (научно-методической) работе | 25 | | 10 | Гненик Елена Вячеславовна | Учитель | 23 | | 26 | Просина Наталья Алексеевна | Учитель | 22 | | 19 | Орел Ольга Александровна | Учитель | 20 | | 3 | Квас Дина Георгиевна | Заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения по воспитательной работе | 16 | | 1 | Приходько Сергей Сергеевич | Руководитель (директор, заведующий) образовательного учреждения | 14 | | 24 | Погорелая Светлана Николаевна | Учитель | 14 | | 28 | Рычагова Наталья Викторовна | Учитель | 11 | | 7 | Будлянский Владимир Николаевич | Учитель | 8 | | 15 | Игнатенко Людмила Ивановна | Учитель | 8 | | 29 | Савина Евгения Владиславовна | Учитель | 7 | | 6 | Ботыгина Елизавета Анатольевна | Учитель | 7 | | 12 | Есипова Татьяна Владимировна | Учитель | 7 | | 31 | Сикорская Наталья Павловна | Учитель | 7 | | 13 | Ивашкина Валентина Алексеевна | Учитель | 7 | | 9 | Вовк Татьяна Николаевна | Учитель | 6 | | 5 | Арсентьева Антонина Александровна | Учитель | 5 | | 27 | Романова Светлана Сергеевна | Учитель | 5 | | 17 | Котеленец Полина Андреевна | Учитель | 4 | | 18 | Лопатко Вадим Викторович | Учитель | 4 | | 22 | Пилипенко Екатерина Александровна | Учитель | 3 | | 14 | Иващенко Ольга Константиновна | Учитель | 3 | | 23 | Плахтиенко Светлана Александровна | Заведующий хозяйством | 2 | | 32 | Шатилин Валерий Викторович | Учитель | 2 | | 8 | Василенко Юлия Юрьевна | Учитель | 2 | | 30 | Сакун Надежда Владимировна | Учитель | 1 | | 21 | Петренко Людмила Олеговна | Учитель | 1 | | 16 | Карпенко Виктория Владимировна | Учитель | 1 | | 11 | Ермолаев Вячеслав Петрович | Учитель | 1 | | 20 | Паришкуро Ирина Васильевна | Заведующий библиотекой | 0 | | 25 | Попова Наталья Владимировна | Учитель | 0 |   [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  3.5.  Личные связи   |  | | --- | | Это дополнительная информация, но может пригодиться в дальнейшем.  **Мы, как Вы уже поняли, разделяем личные и профессиональные связи, которые часто не совпадают.**  Личные связи — это отношения между сотрудниками, которые складываются помимо их совместной деятельности. Это отношения уважения, взаимной симпатии, дружеские отношения или наоборот. В основе личных отношений лежат чувства и эмоции, которые люди испытывают по отношению друг к другу.  Личные связи обеспечивают сотруднику чувство защищенности и возможность получить поддержку в трудной ситуации. Также они дают возможность обсудить конфиденциальную или негативную информацию без риска ее утечки. И, наконец, именно личные связи усиливают чувство солидарности и причастности к коллективу.  **Важным** для данного блока является понятие «личное лидерство», под которым мы понимаем то, в какой мере член коллектива значим (следовательно, и выбираем) для других членов коллектива в контекстах, не связанных напрямую с работой. |     В данном разделе анализируются ответы на вопросы С5, С9.  [С5] Если у вас возникнет сложная/тяжелая жизненная ситуация и вам нужна будет помощь, к кому из коллег вы обратитесь?  [С9] Кого из коллег Вы пригласите на свой день рождения к себе домой?  [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  3.6.  Граф «Личные связи в организации»  Всего связей — 166.  Граф построен по ответам на вопросы С5 и С9.  На этом графе отображены все связи (односторонние и взаимные).  Жёлтым цветом обозначен руководитель организации, красным — сотрудники администрации.  Последовательно подсвечиваются все связи каждой вершины.  Остановка/запуск анимации — по щелчку мышки.  1234567891011121314151617181920212223242526272829303132  [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  3.7.  Граф «Взаимные личные связи в организации»  Количество взаимных связей — 35.  Граф построен по ответам на вопросы С5 и С9.  На диаграмме отображены только взаимные связи.  Размер узла пропорционален количеству связей.  Жёлтым цветом обозначен руководитель организации, красным — члены администрации.  Изолированные узлы (т. е. те, у которых нет взаимных личных связей) зафиксированы в нижней части графа.  5267910121315163171819222324251272830314328111420212629    Технические возможности позволяют Вам поработать с данным графом, «распутывая» получившуюся картинку. Для этого нужно навести курсор мыши на любой узел и нажать левую клавишу мыши. Не отпуская эту клавишу, Вы можете переместить узел в любое удобное для вас место. Таким же образом можно «подвигать» все узлы графа.  Попробуйте так разместить узлы, чтобы Вам были видны группы сотрудников. Проанализируйте, почему именно так составились группы? Какие конфигурации Вы видите? Какие люди являются связующими звеньями (мостами)? Кто те сотрудники, что не имеют взаимных связей? Какие выводы Вы можете сделать?   |  |  | | --- | --- | | http://socio.direktoria.org/files/images/mark1.png | Обратите внимание на тех сотрудников, которые являются изолятами: если они являются таковыми и в профессиональном отношении, то перед вами педагоги, находящиеся в зоне риска. |     [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  3.8.  Рейтинг личного лидерства   |  | | --- | | Ниже представлен рейтинг личного лидерства, который построен по ответам на вопросы С5 и С9. Это рейтинг «Личной популярности». На верху списка те люди, личная значимость которых для других сотрудников очень высока. В некотором отношении это влиятельные люди, что стоит принимать во внимание. Их влияние еще более значимо, если они стоят достаточно высоко в остальных рейтингах. |      |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **№** | **Ф.И.О.** | **Должность** | **Количество связей** | | 4 | Чуприна Элла Александровна | Заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения по методической (научно-методической) работе | 19 | | 2 | Безух Валентина Дмитриевна | Заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе | 17 | | 1 | Приходько Сергей Сергеевич | Руководитель (директор, заведующий) образовательного учреждения | 15 | | 10 | Гненик Елена Вячеславовна | Учитель | 11 | | 19 | Орел Ольга Александровна | Учитель | 9 | | 23 | Плахтиенко Светлана Александровна | Заведующий хозяйством | 9 | | 17 | Котеленец Полина Андреевна | Учитель | 8 | | 7 | Будлянский Владимир Николаевич | Учитель | 8 | | 18 | Лопатко Вадим Викторович | Учитель | 7 | | 3 | Квас Дина Георгиевна | Заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения по воспитательной работе | 7 | | 28 | Рычагова Наталья Викторовна | Учитель | 7 | | 12 | Есипова Татьяна Владимировна | Учитель | 6 | | 6 | Ботыгина Елизавета Анатольевна | Учитель | 5 | | 27 | Романова Светлана Сергеевна | Учитель | 5 | | 15 | Игнатенко Людмила Ивановна | Учитель | 5 | | 5 | Арсентьева Антонина Александровна | Учитель | 4 | | 22 | Пилипенко Екатерина Александровна | Учитель | 3 | | 30 | Сакун Надежда Владимировна | Учитель | 3 | | 11 | Ермолаев Вячеслав Петрович | Учитель | 3 | | 32 | Шатилин Валерий Викторович | Учитель | 3 | | 13 | Ивашкина Валентина Алексеевна | Учитель | 2 | | 24 | Погорелая Светлана Николаевна | Учитель | 2 | | 9 | Вовк Татьяна Николаевна | Учитель | 2 | | 26 | Просина Наталья Алексеевна | Учитель | 2 | | 8 | Василенко Юлия Юрьевна | Учитель | 1 | | 31 | Сикорская Наталья Павловна | Учитель | 1 | | 16 | Карпенко Виктория Владимировна | Учитель | 1 | | 25 | Попова Наталья Владимировна | Учитель | 1 | | 20 | Паришкуро Ирина Васильевна | Заведующий библиотекой | 0 | | 21 | Петренко Людмила Олеговна | Учитель | 0 | | 29 | Савина Евгения Владиславовна | Учитель | 0 | | 14 | Иващенко Ольга Константиновна | Учитель | 0 |     [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  4.  Заключение, выводы, рекомендации  **Как оценивать социальный капитал своей организации?**  Его можно оценить с количественной и качественной точки зрения.  **С количественной точки зрения** это просто количество диад (взаимных связей), умноженное на два (ведь диада это две связи), а любые конфигурации состоят именно из диад. Если в этом отношении капитал большой (много взаимных связей), это уже хорошо, но это первый этап.  **Качество социального капитала** оценивается по количеству симмелианских связей. Симмелианские связи — это взаимные связи, входящие в состав триад. Чем их больше, тем он (СоцКап) качественнее (много больших, хорошо связанных групп).    Если Вы хотите сравниться по размеру социального капитала с другими школами, в которых другое количество учителей, то целесообразно использовать понятие «плотность взаимных связей». Также аналогичным образом вводим понятие «плотности симмелианских связей». Эти величины не зависят от количества педагогов в школе. Чтобы  не загружать Вас формулами вычислений, мы подсчитали плость связей в вашей организации:  •  Плотноть взаимных связей — 14%  •  Плотность симмелианских связей — 7%  Сами по себе эти числа мало, что говорят.  Чтобы дать оценку этим значениям, нам представляется целесообразным дать вам возможность сравнить их с другими образовательными орагнизациями. На рисунке представлено распределение более 600 школ по двум параметрам: по горизонтальной оси — плотность взаимных связей (количество социального капитала), по вертикальной оси — плотность симмелианских связей (качество социального капитала).    http://socio.direktoria.org/files/images/rasp.png    Вне зависимости от того, удовлетворены ли Вы результатами или нет, следует иметь в виду, что это просто точка отсчета (если Вы конечно собираетесь заниматься этим в дальнейшем). По нашим данным, социальный капитал российских школ (даже лучших) невелик, всем есть куда двигаться.  **Ещё.**Полученные в отчёте рейтинги профессионального и личного лидерства отражают реальный статус человека в Вашей организации. Знание этого может весьма пригодится, в том числе и при проектировании дальнейших действий.  **Будьте крайне осторожными с оглашением рейтингов. Нам кажется, что можно знакомить коллег только с верхними их четвертями.**  Следует принимать во внимание, что, как и всякое исследование, основанное на опросе, это отнюдь не претендует на то, чтобы поставить окончательный диагноз. Объективность полученных данных сильно зависит от условий, в которых они были получены (насколько тревожны были отвечающие, как они были проинструктированы и т.д.) Но если кто-то и осведомлен об этом, то это именно Вы. Вы лучше всех знаете, можно ли этим данным доверять.  И если информация в отчёте покажется Вам значимой, то она может быть основанием для принятия решений, основанных не только на интуиции, но и на данных. Надеемся, что это исследование принесет пользу Вам и организации.   |  |  | | --- | --- | | http://socio.direktoria.org/files/images/mark1.png | После того, как Вы обдумаете полученные данные, возможно перед Вами станет вопрос: «Что с ними делать?». По этому поводу у нас есть некоторые соображения. Перейдите в [соответствующую подборку[http://socio.direktoria.org/files/images/link1%281%29.png](http://direktoria.org/evolution/briefcase/6613)](http://direktoria.org/evolution/briefcase/6613" \t "_blank), там Вы найдете подробные описания и инструкции по дальнейшим действиям. |       [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top)  5.  Команда проекта  Отчёт разрабатывали и готовили:  **•  Ушаков Константин Михайлович**, д. п. н., профессор Института образования НИУ ВШЭ, главный редактор журнала «Директор школы»  **•  Драмбян Марина Геннадьевна** – заместитель генерального директора Издательской фирмы «Сентябрь»  **•  Кухарев Антон Иванович**, магистр образования, руководитель системы «Директория»  **•  Антошкин Павел Александрович**, программист Издательской фирмы «Сентябрь»    **Если у Вас есть вопросы (любые!) по отчету, что-то непонятно, Вы хотите посоветоваться или обсудить результаты и возможные решения, смело связывайтесь с нами, мы с удовольствием поможем.**  **E-mail:** [socio@direktoria.org](mailto:socio@direktoria.org?subject=%D0%92%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%20%D0%BF%D0%BE%20%D1%80%D0%B5%D0%B7%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B0%D0%BC%20%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%A1%D0%9A)  **Телефон:** +7 (495) 710-30-01    [↑ вернуться в начало ↑](http://socio.direktoria.org/report.htm?r=29&po=952#top) |  | |  |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | | |  |  | | --- | --- | | © ООО «Издательская фирма «Сентябрь» © Информационно-аналитическая система «Директория»  Москва, 1-й Автозаводский пр-д, 4, к. 1. Электронная почта: [socio@direktoria.org](mailto:socio@direktoria.org)  © 2014 - 2017 | [ндекс.Метрика](https://metrika.yandex.ru/stat/?id=26006949&from=informer) | | | | |