**Результаты работы по развитию социального капитала**

**в МАОУ «Викуловская СОШ» -отделение Чуртанская средняя школа – детский сад в 2014-2017 г.г.**

Слайд 1. На основании приказа Департамента образования и науки Тюменской области № 345/ОД от 22 сентября 2014 года в МАОУ «Чуртанская СОШ» была создана пилотная площадка по развитию социального капитала образовательной организации.

Социальный капитал оказывает значительное воздействие на качество общественных услуг – образования, здравоохранения, на психическое и физическое здоровье населения, общественную безопасность, качество жизни и, наконец, но не в последнюю очередь, на качество институтов и государственного управления. (Полищук Л.И., 2011).

**Цель работы по развитию социального капитала образовательной организации – повышение качества образования школьников и профессионализма педагогов.**

Социальный капитал образовательной организации может стать источником её эффективности, способом избавления от профессионального выгорания работников, мотивирующим к качественному труду и достижению целей фактором за счёт внутреннего профессионального сотрудничества и сложности модели взаимодействий. Поскольку источник его роста находится внутри коллектива, а исследования основываются на социометрической диагностике, проект по развитию социального капитала является финансово малозатратным. Дивиденды от социального капитала нельзя положить в банк, но можно конвертировать в экономические преимущества как для индивида в частности, так и для целой организации.

Высокий уровень социального капитала является ключевым фактором инновационного развития образовательного учреждения.

Многие ученые выделяют ряд составляющих социального капитала. **Социальные сети –** один из важнейших его элементов**. Нормы** расцениваются как один из первичных элементов социального капитала. Общие нормы, убеждения являются факторами, поддерживающими социальные сети и поощряющими сотрудничество. Высокий уровень межличностного **доверия** и свободный доступ людей к средствам связи и массовой информации являются основой формирования социального капитала. От уровня межличностного доверия зависит готовность вступать во взаимоотношения друг с другом.

Успех в реализации данного проекта зависит от многих факторов, но в первую очередь от уровня развития образовательного учреждения. Было проведено исследование коллектива по следующим методикам: методика оценки уровня развития коллектива *(В.С. Лазарев)*, методика изучения удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении (разработана доцентом Е.Н. Степановым), «Экспресс-методика»  по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе (О. С. Михалюка и А. Ю. Шалыто), характер управленческих отношений в образовательном учреждении (методика рекомендованная ТОГИРРО).

На основании полученных результатов были определены проблемы, сроки реализации проекта, этапы работы над проектом. Слайд 2-4

Срок реализации проекта: **2014 – 2017 учебный год.**

**Характеристика экспериментальной площадки на начало работы над проектом и на «выходе» представлена** на слайдах 5-6

Все запланированные мероприятия по развитию социального капитала были выполнены в полном объеме.

За период работы пилотной площадки с 2014 по 2017 год произошли кардинальные изменения: произошла реорганизация предприятия, школа стала филиалом МАОУ «Викуловская СОШ № 2». Кадровые изменения: 9 педагогов по разным причинам ушли из школы (на пенсию, перевелись на другую работу, ушли в декретный отпуск), из них 7 с высшей и первой категориями. В настоящее время 9 педагогов работающих в школе не проживают в с. Чуртан. К двум педагогам обучающихся 11 классов подвозим в с. Балаганы и с. Нововяткино. На 100 % поменялся состав администрации, организатор поменялся 4 раза.

Кадровые изменения вы можете увидеть на слайде 7

Как видим изменения в кадровом составе можно охарактеризовать как негативные, снизилось количество учителей с 1 и высшей категориями, возросло число педагогов не прошедших аттестацию. Можно отметить как положительное изменение то, что 2 учителя повысили квалификацию с 1 на высшую, коллектив стал моложе.

Мы предположили что эти изменения должны были понизить уровень доверия как горизонтальный, так и вертикальный, должна была измениться (ослабеть) система связей и взаимодействий педагогов. В результате можно было ожидать снижения качества образования. Стабилизирующем элементом могли бы стать нормы: официальные, корпоративные, групповые.

Предлагаю вашему вниманию вместе со мной проанализировать итоги работы школы как пилотной площадки по накоплению социального капитала. Слайд 8

Из представленной таблицы видно, что повышение уровня доверия и совместная деятельность и удовлетворенность работой возросли.

Анализ данных показывает, что в целом уровень взаимодействия существенно повысился.

Степень удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении была определена при помощи опросника ТОГИРРО разработанного доцентом Е.Н. Степановым. В результате исследования выяснилось что, высокая степень удовлетворенности жизнедеятельностью школы у 9 человек из 14, средняя степень удовлетворенности -5 человек, низкая степень -0. 100% комфортно себя чувствуют с учащимися, у 100% сложились с коллегами неконфликтные отношения. 93% ощущают потребность в профессиональном росте. Эти потребности удовлетворялись через бесплатную переподготовку, работу наставников, самообразование и взаимодействие с коллегами по профессиональным вопросам. 72% учителей считают, что существует реальная возможность повышать свое профессиональное мастерство, проявлять творчество и способности, их устраивает работа методического объединения и участие в ней. 86% ощущают доброжелательное отношение к себе со стороны администрации, считают, что администрация справедливо оценивает результаты работы. 72% учителей ощущают в работе поддержку своих коллег. Показатели как видим высокие, причем уровень удовлетворенности работой администрации выше (86%) чем взаимодействием с коллегами (72%). Удовлетворенность расписанием 93%. При всех неблагоприятных изменениях в организации взаимодействие и социальные связи существуют и помогают школе поддерживать на достойном уровне жизнедеятельность образовательного учреждения. Есть ресурсы, которые необходимо использовать, это наращивание взаимодействия с родителями молодых специалистов, только 42% учителей кажется, что родители разделяют и поддерживают их педагогические требования. Также следует работать над эффективностью использования рабочего времени педагогов, так как 56% учителей считают, что благодаря собственным усилиям и действиям администрации оно тратится рационально, повысить уровень взаимопосещений уроков. Таким образом, результаты исследования, после проведения изменений, позволяют сделать предположение, что действия администрации школы в рамках реализации предложенных способов повышения социального капитала повлекли изменение уровня социального капитала в сторону его увеличения.

В результатах анкетирования мы видим, что ответ на вопрос о доверии к коллегам – вырос, это могло быть связано с заметным ростом взаимодействия, которое, в свою очередь, поощрялось НСОТ. Также существенно увеличилось вертикальное доверие (к администрации). Сопоставление результатов анализа жизненных циклов исследуемой нами организации позволяет сделать вывод о том, что повышение уровня социального капитала привело к переходу организации к новому жизненному циклу (от старения к росту) и её развитию.

Ожидаемым итогом возрастания социального капитала должно было стать повышение качества образования. Проанализируем значение среднего балла, полученного обучающимися школы во время итоговой аттестации за 2014 – 2016 годы по русскому языку и математике.

 Слайд 9. В 2014 год результаты ОГЭ по русскому языку были выше, в 2015, 2016 годах стабилизировались. По математике наблюдается рост

Слайд 10. Наблюдается рост среднего балла ЕГЭ по русскому языку в 2015 году (экзамен сдавали две достаточно успешные выпускницы). В 2015 году успешно сданы экзамены по другим предметам. В 2016 году математику базового уровня сдали хуже чем в 2015 году, но лучше чем в 2014 году, по остальным предметам наблюдается снижение среднего балла, что отражает скорее снижение профессионального уровня педагогов, Мероприятия повышающие связи, взаимодействие педагогов, управленческие решения в сложной ситуации с кадрами помогли пройти период изменений в кадрах с меньшими потерями.

Слайд 11. Наблюдается рост обучающихся принявших участие в олимпиадах, и исследовательской и проектной деятельности. Активность ребят возросла. В рамках промежуточной аттестации 100% обучающихся по нескольким предметам готовят проекты. Регулярно обучающиеся школы занимают места в спортивных соревнованиях, участвуют в творческих конкурсах. Стоит заметить, что механизмы реализации способов повышения социального капитала в каждой образовательной организации могут быть различны. Многое зависит от первоначального состояния школы, от наличия или отсутствия тех или иных ресурсов, от опыта и фантазии руководителя.

Применение эффективных административных решений и вовлечение педагогов в сотрудничество привело к росту социального капитала ОУ, о чём свидетельствует:

* возросшая активность взаимодействий не только в коллективе, но и внешних взаимодействий;
* педагоги в своей работе стали чаще применять новейшие методики и технологии;
* повышение уровня психологического комфорта педагогов в педагогическом коллективе;
* повышение эффективности профессионального взаимодействия внутри педагогического коллектива;
* развитие профессиональных связей между членами коллектива;
* эффективное функционирование формальных и неформальных объединений педагогов.

На основании выше изложенного, мы можем отметить положительный эффект мероприятий по развитию социального капитала. Так же видим основную задачу в росте профессионализма педагогов, расширении взаимодействий с родителями, рациональном использовании рабочего времени педагогов.