

Социальный капитал



Социальный капитал

понятие, введенное Пьером Бурдьё в **1980** году для обозначения социальных связей, которые могут выступать ресурсом получения выгод;

один из показателей культурности общества;

концепция в социологии, экономике и политологии, обозначающая **социальные сети и взаимосвязь между ними в обществе.**

Структура социального капитала (классическая модель)



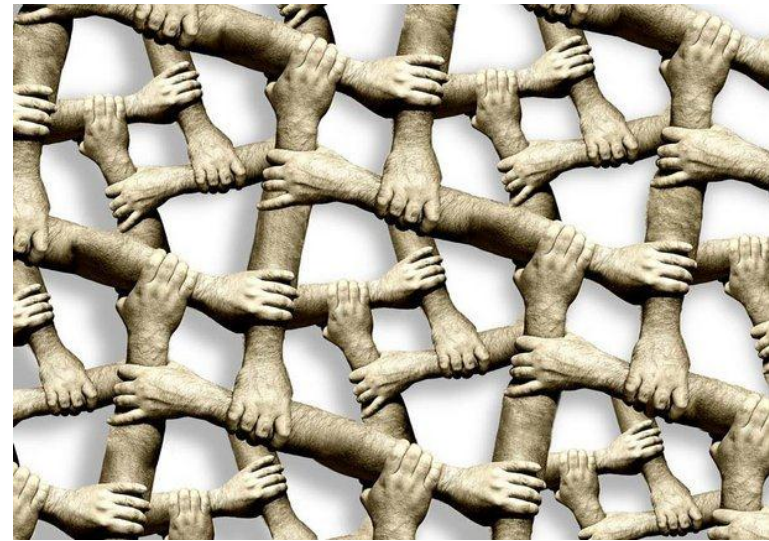
- **Донор** - человек, который предоставляет другому свой социальный капитал (например, знакомит его со своими знакомыми)
- **Реципиент** - человек, который получает социальный капитал от другого
- **Ресурс** - полезные связи, которые донор передает реципиенту

Структура социального капитала (концепция Роберта Патнэма)

- Социальные нормы
- Социальные связи
- Доверие



Негативная концепция Алекса́ндро Порте́са



- Сплоченность группы делает её более **закрытой** для новичков
- Группа может **помешать** одному из её членов достичь успеха
- Существенно **ограничивает свободу** людей



ИТОГО:

Социальный капитал - нормы, ценности и социальные контакты, способствующие самоорганизации и кооперации людей для повышения их благосостояния

КАК ЭТО РАБОТАЕТ?

Новое качество

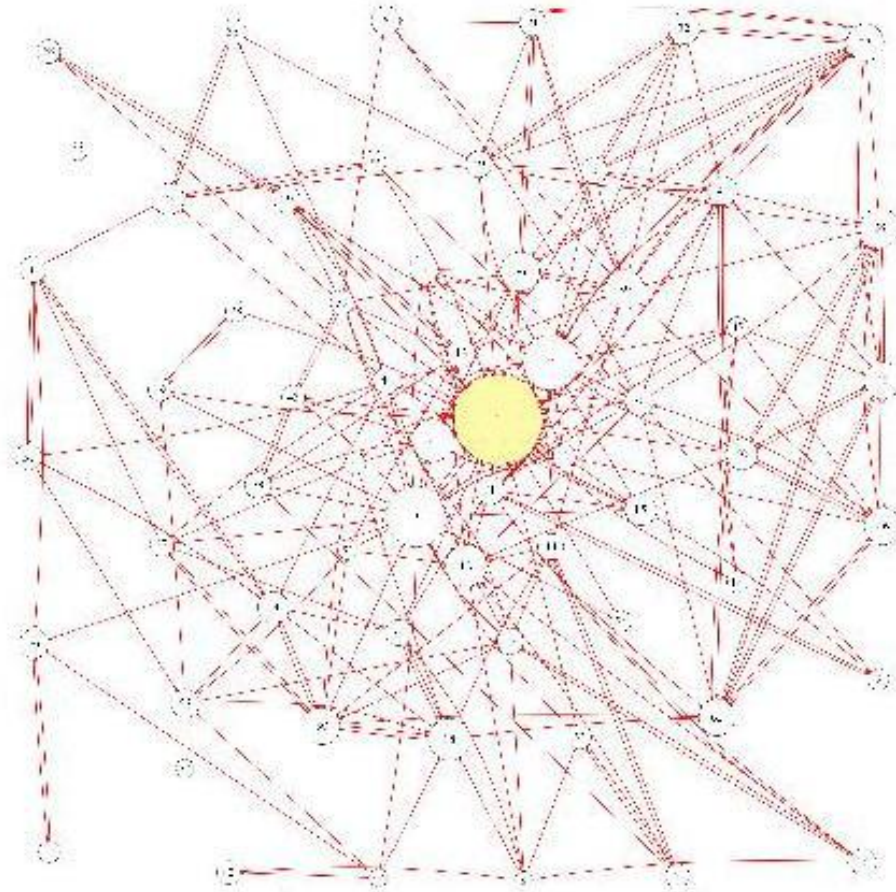


Профессиональное развитие

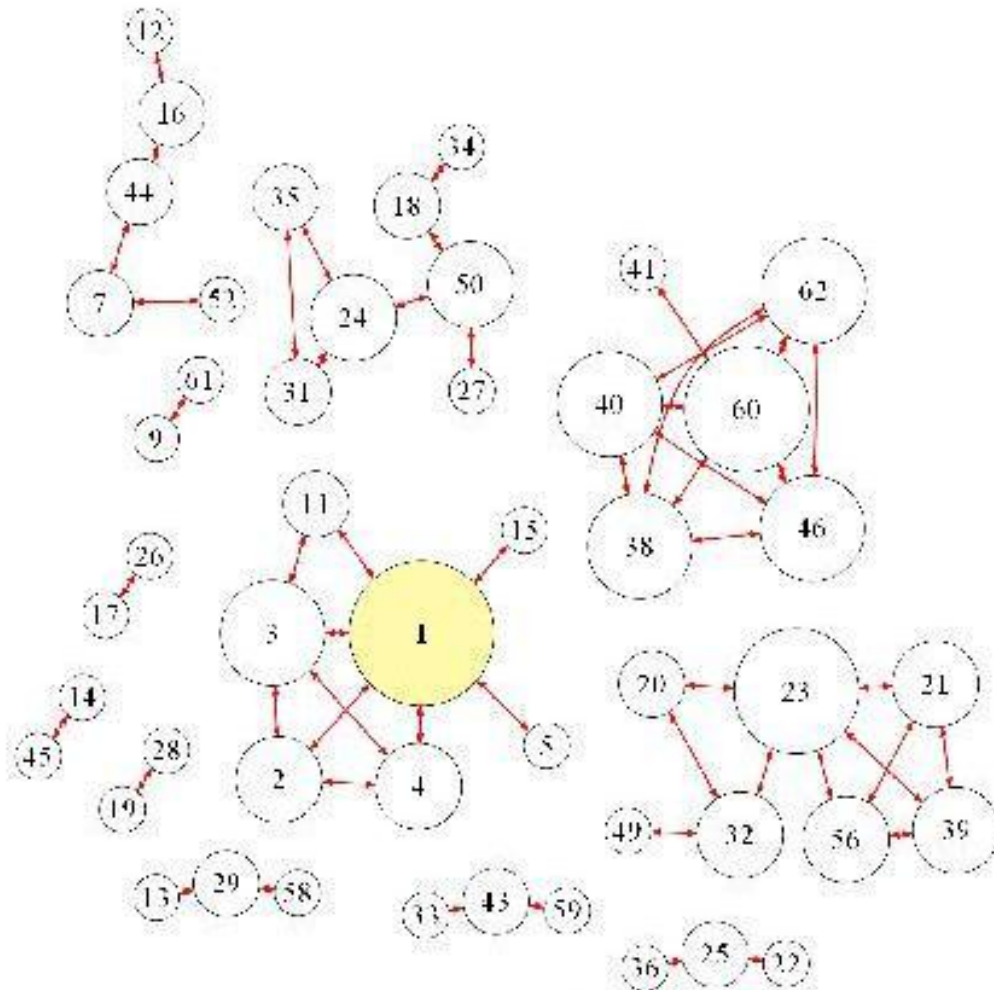
Профессиональный интерес

Личные симпатии

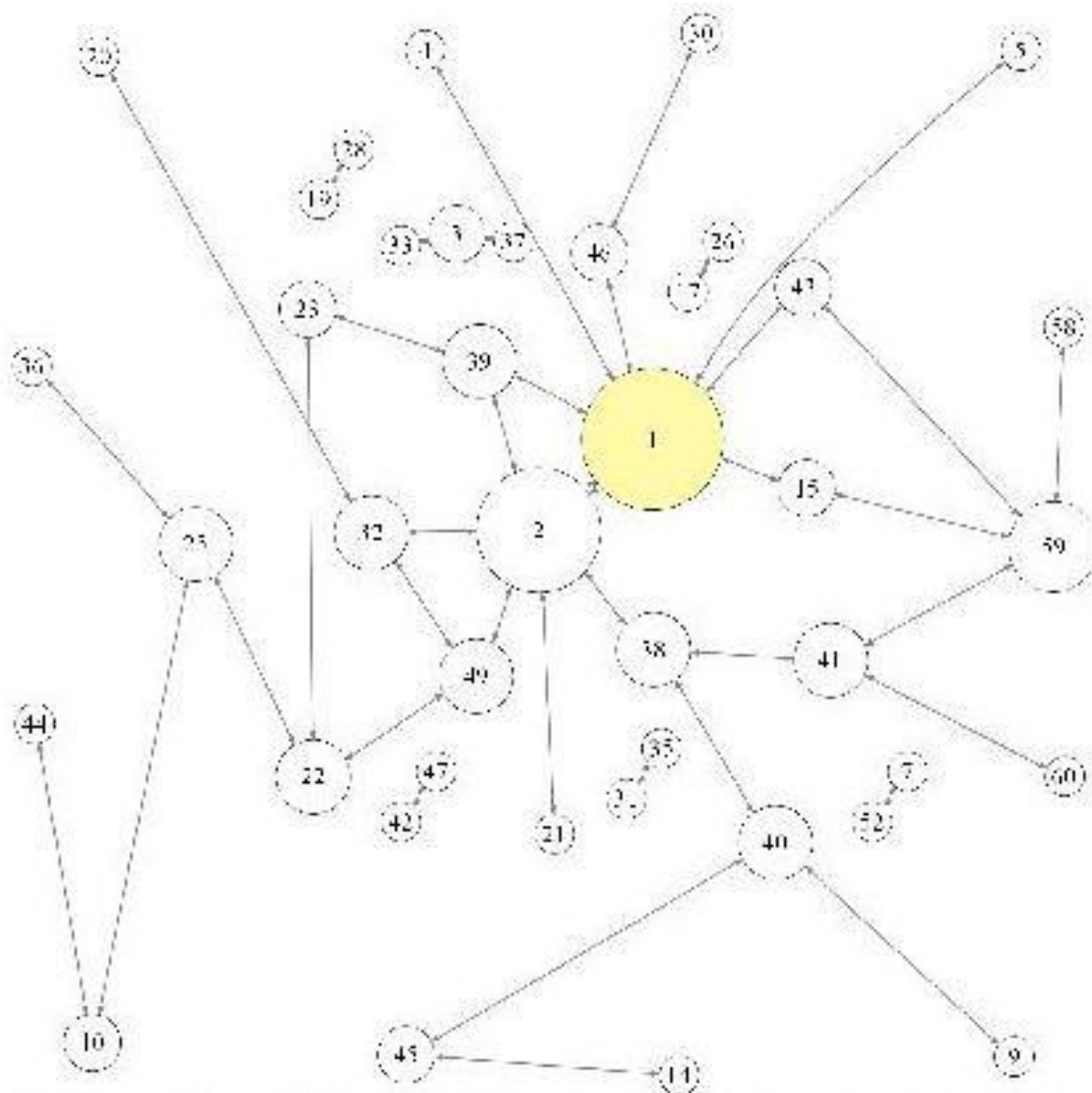
Личные связи: 266 / 60



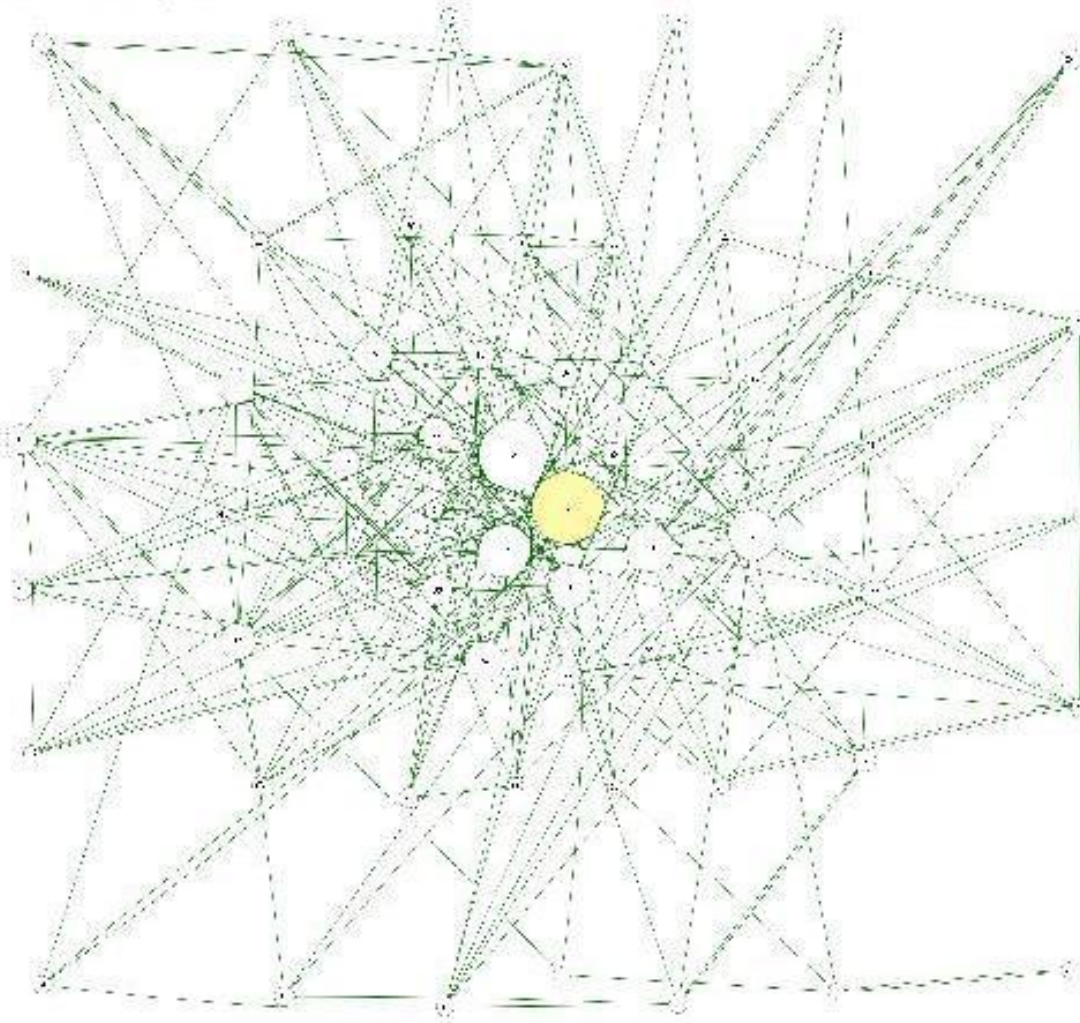
Актуальные личные связи:



Профессиональные связи:



Потенциальные связи:



Всего связей — 332.

Граф построен по
ответам на вопросы
С4 и С7.

Отображены все связи.

Размер узла
пропорционален
количеству связей.

Жёлтым цветом
обозначен руководитель
организации.

Сравните:

$266/60$ и

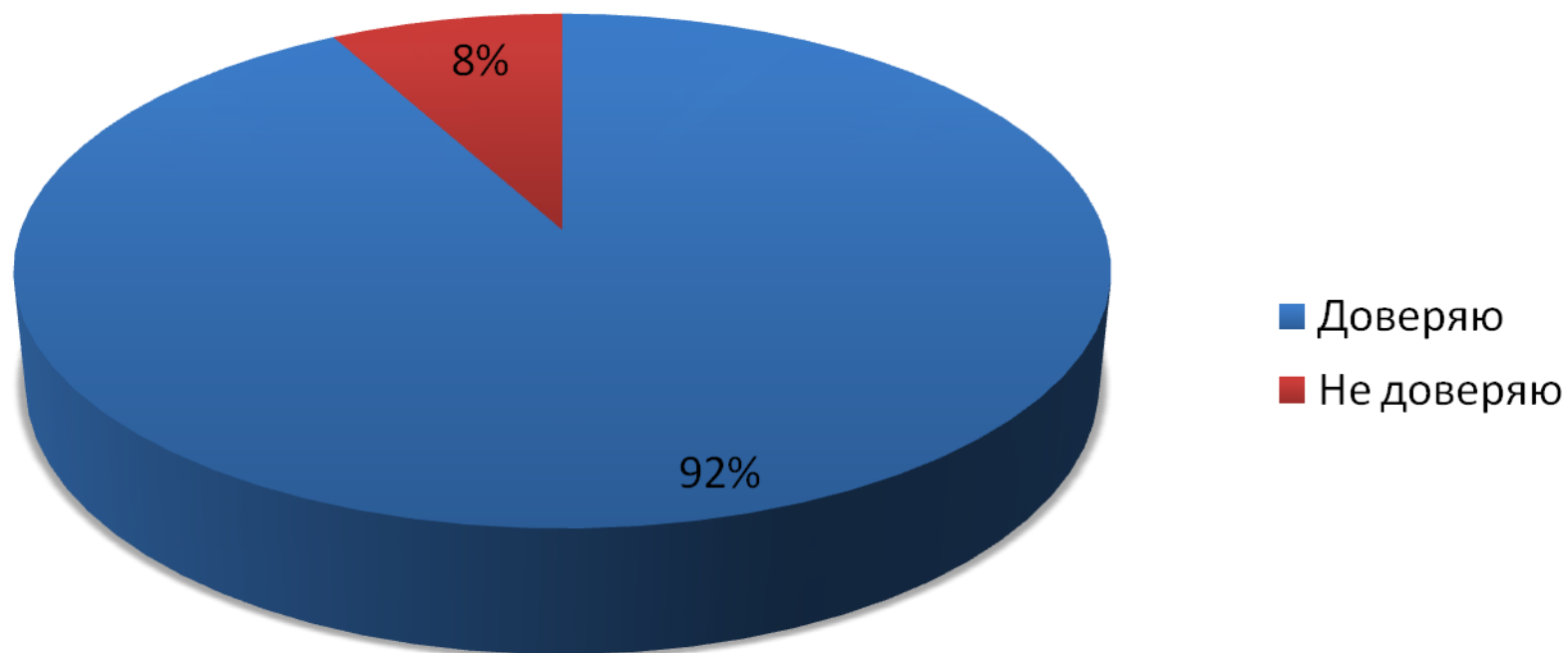
$332*266 / 60$

или

$88312 / 60$

ЧТО МЫ ИМЕЕМ?

Декларируемое доверие друг другу

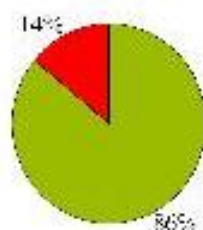


Признание ценности сотрудничества и доверия

На диаграммах представлен результат по вопросам B13, B14 с разбивкой по возрасту.



до 25 лет



25 - 35 лет



36 - 55 лет

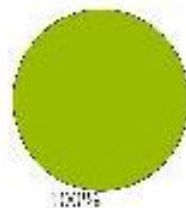


свыше 55 лет

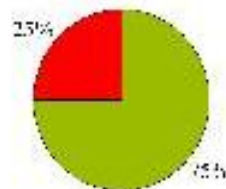
То же с разбивкой по квалификационной категории.



Не проходили
аттестацию



Аттестованы
на соотв.



2-я
категория



1-я
категория



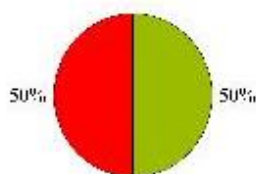
Высшая
категория

Частотность обмена опытом

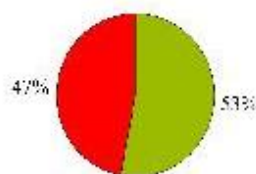
На диаграммах представлен результат по вопросам В3, В4, В21, В22 с разбивкой по возрасту.



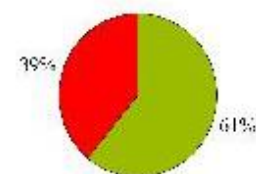
до 25 лет



25 - 35 лет

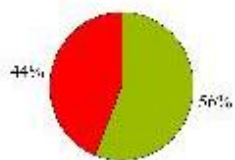


36 - 55 лет

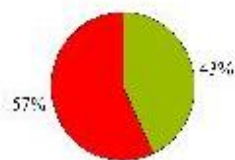


свыше 55 лет

То же с разбивкой по квалификационной категории.



Не проходили аттестацию



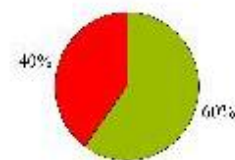
Аттестованы на соотв.



2-я категория



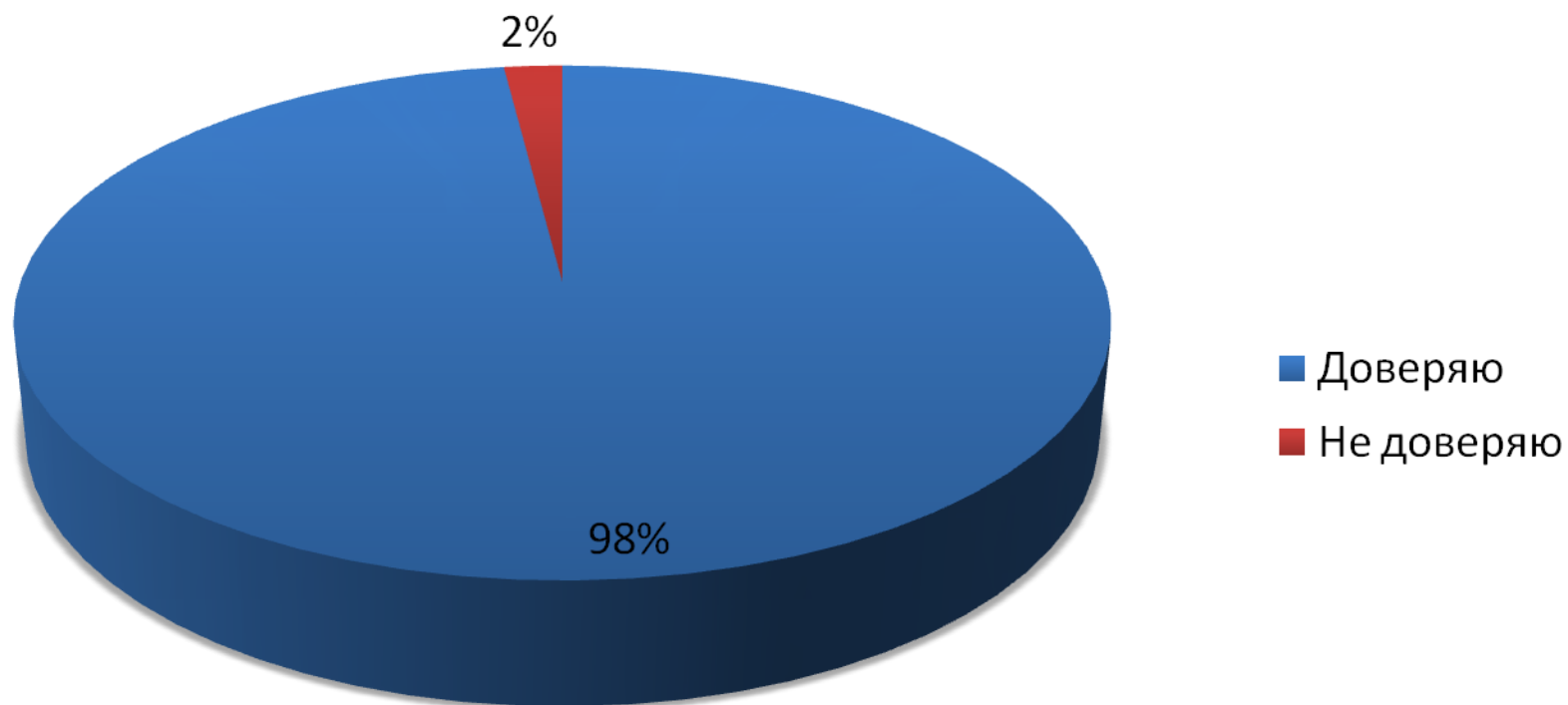
1-я категория



Высшая категория

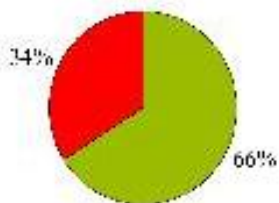
На диаграммах данные ответов разных возрастных и категориальных групп. Выбивается ли какая-нибудь возрастная группа из общей картины? Отличается ли оценка ситуации по обмену опытом у групп по квалификационной категории?

Декларируемое доверие руководству

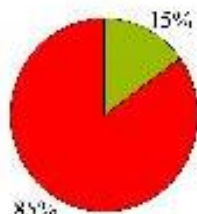


Фактический уровень вертикального доверия

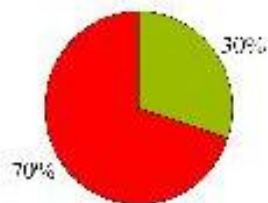
На диаграммах представлен результат по вопросам В15, В16, В17 с разбивкой по возрасту.



до 25 лет



25 – 35 лет

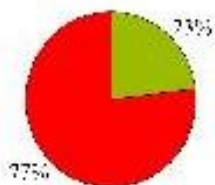


36 – 55 лет

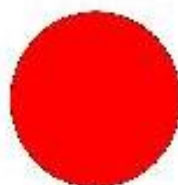


свыше 55 лет

То же с разбивкой по квалификационной категории.



Не проходили
аттестацию



Аттестованы
на соотв.



2-я
категория



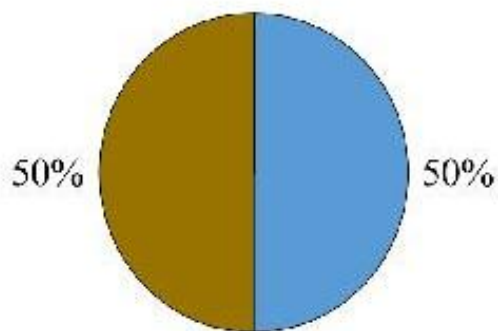
1-я
категория



Высшая
категория

Горизонтальное взаимодействие: взгляд администратора

В11 Если у педагогов (преподавателей, воспитателей) возникла конфликтная ситуация (например, по разделению обязанностей), какие пути ее урегулирования они должны использовать прежде всего?



Обратиться к руководству — 2 (50%)

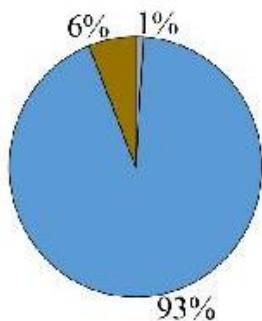
Решить конфликтный вопрос самостоятельно, договорившись между собой — 2 (50%)

Обсудить ситуацию с другими коллегами — 0 (0%)

Другое — 0 (0%)

Горизонтальное взаимодействие: Взгляд сотрудника

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



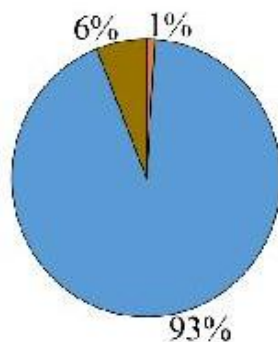
Обращаетесь к руководству — 4 (6%)

Договариваетесь с коллегой — 53 (93%)

Обсуждаете с другими коллегами — 0 (0%)

Другое — 1 (1%)

В20 Если Вам покажется, что коллега-педагог (преподаватель, воспитатель) проявил несправедливость по отношению к обучающемуся (воспитаннику), что Вы сделаете?



Утешите обучающегося (воспитанника) — 4 (6%)

Обсудите ситуацию с этим коллегой — 53 (93%)

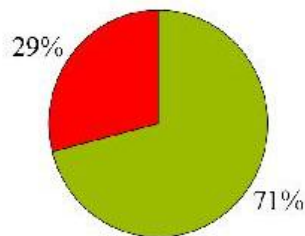
Обратитесь к администрации — 1 (1%)

Ничего, вдруг это мне просто показалось — 0 (0%)

Другое — 0 (0%)

Социальное ожидание или социальная ложь?

Б29 Выразите ли Вы свое отношение к коллеге, который/ая опоздал/а на проводимое им/ей занятие или мероприятие?



Ответили утвердительно
("да" или "скорее да, чем нет") — 41 (71%)

Ответили отрицательно
("нет" или "скорее нет, чем да") — 17 (29%)



Ответили утвердительно
("да" или "скорее да, чем нет") — 95%

Ответили отрицательно
("нет" или "скорее нет, чем да") — 5%

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

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

Ни то, ни другое.

Доверие себе \neq доверие коллеге

Доверие администрации \neq доверие коллеге



Что позволит изменить ситуацию?

- Неудовлетворенность собой
- Неудовлетворенность имеющимся результатом
- Доверие опыту коллеги
- Доверие руководству
- Потребность в новых потребностях

Точки роста:

- Осознание и всеобщее признание миссии
- Активизация работы над собой
- Осознание перспектив (материальных и нематериальных)
- Активизация работы с учеником
- Признание перспектив ученика и работа над реализацией этих перспектив

Практическая часть:

Группа 1. «Миссия»

Группа 2А. «Малая академия наук»

Группа 2Б. «Новое качество урока»

Группа 3А. «Внутрикорпоративное
профессиональное развитие»

Группа 3Б. «Нематериальное
стимулирование».

**Всё только
начинается!**

