

---

**Коучинговый подход в образовании:  
структура организации и социальный капитал**

---

**Коучинг** (*coaching* с англ. — «тренировка») — метод обучения, в процессе которого человек, называющийся «коуч», помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. В отличие от менторства, коучинг сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития<sup>[1][2]</sup>

Цель **коучинга** в **образовании** – помогать учащимся учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания. Многие принципы и технологии **коучинга** успешно применяют в педагогике.

## Социальный капитал

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

## Ключевые элементы социального капитала



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

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

*Джон Филд:*

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

# Профессиональный капитал организации

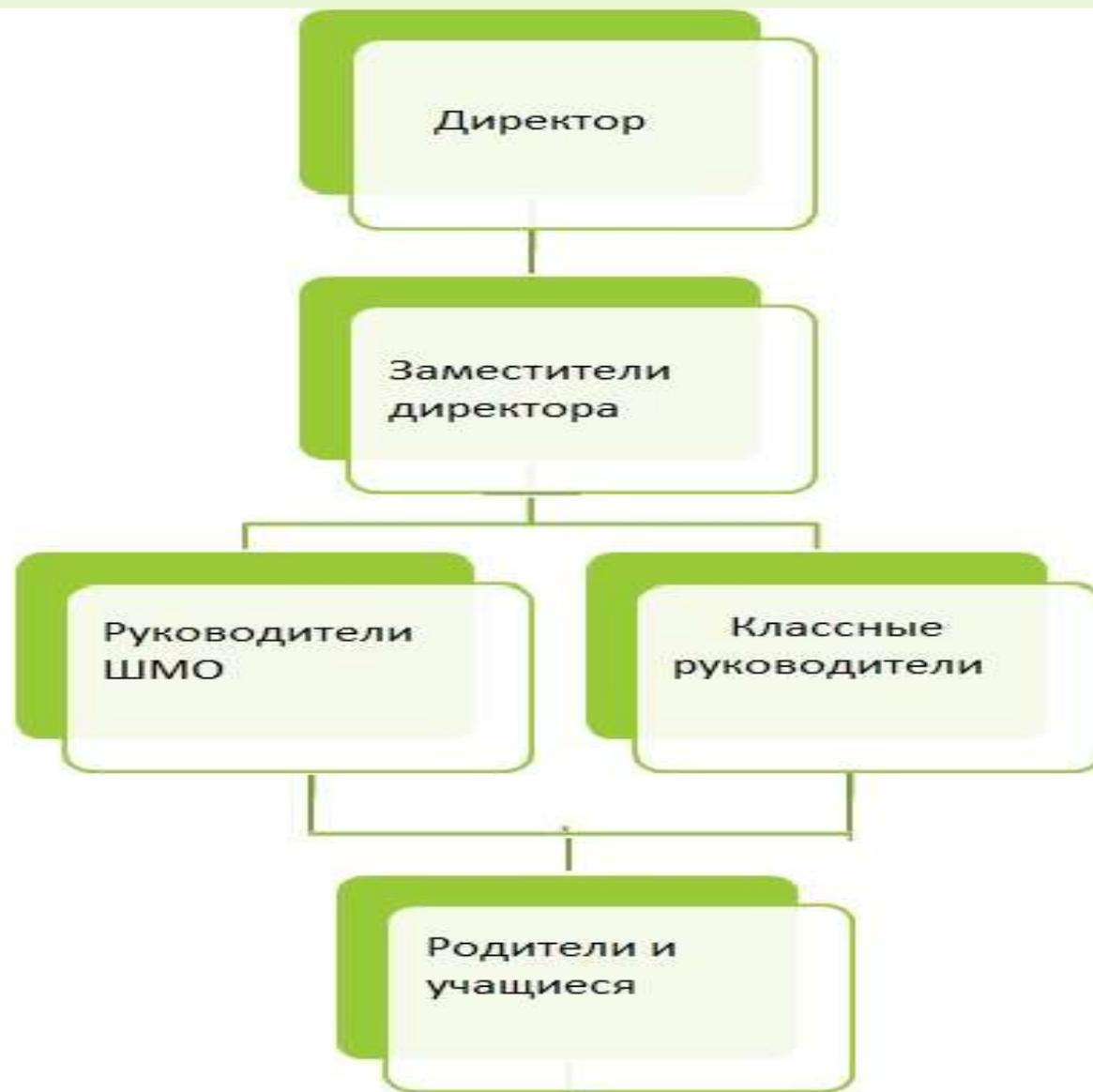
=

**человеческий + социальный**

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

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

**Профессиональный  
капитал  
организации**



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

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

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

Проблема: отсутствие социальной привычки и опыта совместного взаимодействия.

Освоение способов совместной деятельности – требование новых стандартов.



## Социальный капитал



### Структура социального капитала

В классической модели социальный капитал состоит из трех элементов:

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

**Реципиент** – человек, который получает социальный капитал от другого

**Ресурс** – полезные связи, которые донор передает реципиенту

### Факторы социального капитала

Трехфакторная модель Роберта Патнэма:

Социальные нормы

Социальные связи

Доверие

## Действия по наращиванию социального капитала

**Высокий уровень социального капитала является ключевым фактором инновационного развития образовательной организации**

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

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

*Найдите  
свой путь.  
Удачи!*

