**Как анализировать результаты исследования   
культуры образовательных отношений**

Дорогие коллеги! В апреле — мае 2023 года вы работали с новым исследовательским инструментарием «Я и моя школа: культура образовательных отношений», разработанным командой лаборатории развития личностного потенциала в образовании НИИ урбанистики и глобального образования МГПУ (А. Н. Иоффе, Л. В. Бычковой, В. К. Марковой, А. А. Данилиной, И. А. Виноградовой, С. В. Летуновской при технической поддержке Н. В. Бородкиной и Е. А. Коржевской).

От всей души благодарим вашу команду за интерес к исследованию и вовлеченность в общее дело!

**Делимся с вами файлами:**

1. Этой инструкцией и видеоинструкцией по анализу результатов исследования.
2. Excel с диаграммами\* (по четырем категориям респондентов — администрации, педагогам, ученикам, родителям). В каждом из них вкладки: 1 «Я сам + Моя школа» и 2 «Выбор, достижение, жизнестойкость». Вкладка 3 «Дополнительно» есть только в файлах по педагогам и администрации.
3. Pdf с диаграммами на случай, если Excel не откроется (файлы довольно объёмные).
4. Статьей в pdf [«Что такое культура образовательных отношений, как и для чего её исследовать?»](https://disk.yandex.ru/i/lAzvSmVAJtxWGQ).

*\* Из файлов исключены данные респондентов, которые затратили на заполнение анкеты менее 10 минут или некорректно соотнесли свой пол с ролью (например, «женский» и «отец»): это может свидетельствовать о формальном участии в исследовании. Обратите внимание, что по некоторым категориям может не получиться достоверных выводов, если в исследовании принимало участие небольшое количество человек (или данные были отсеяны).*

**Предлагаем вам придерживаться двух ключевых принципов:**

1. Изучайте данные, не оценивая людей: результаты исследования дают возможность понять, как выстраивать взаимодействие с коллегами, учениками и родителями, чтобы ещё лучше понимать друг друга, и планировать изменения в школе.
2. Обсуждайте типы культуры образовательных отношений беспристрастно: среди них нет «хороших» или «плохих», у каждого из них есть сильные и слабые стороны.

*Примеры. Административный тип: законность, ясность требований, порядок — жесткий контроль и формализм. Традиционалистский: стабильность и дружественная атмосфера — неприятие изменений и риск стагнации. Коллективистский: общие дела и консолидация взглядов — игнорирование индивидуальных мнений и размывание ответственности. Индивидуалистический: свобода, автономия, возможность лично влиять на ситуацию — разобщенность и соперничество.*

**Рекомендуем записывать ход анализа:**

* последовательность ваших действий;
* вопросы, которые вы с коллегами формулируете в процессе обсуждения;
* ответы на вопросы (различные идеи и предложения);
* интересные наблюдения и др.

Это важно, чтобы использовать ключевые моменты в обсуждении с педагогическим коллективом, а затем поделиться с командой лаборатории.

**Алгоритм анализа**

1. Соберите заинтересованную группу (5–7 чел.), в которой вы будете анализировать результаты исследования. В неё могут входить руководитель, его заместители, активные педагоги.
2. Перед тем как открыть excel-файлы с диаграммами, всей группой прочитайте подробнее о культуре образовательных отношений в приложенном файле [«Что такое культура образовательных отношений, как и для чего её исследовать?»](https://disk.yandex.ru/i/lAzvSmVAJtxWGQ). Обсудите это материал, чтобы быть в едином смысловом поле.
3. Изучите excel-файлы в той последовательности, в которой посчитаете нужным *(запишите её и постарайтесь в двух словах объяснить, почему вы решили начать анализ именно с этой категории респондентов)*.

С каждым excel-файлом работайте следующим образом:

* 1. Вкладка 1, диаграмма «Я сам». Определите, какой тип культуры образовательных отношений доминирует / находится в дефиците у соответствующей группы респондентов.
  2. Вкладка 1, диаграмма «Моя школа». Определите, какой тип культуры образовательных отношений доминирует / находится в дефиците в видении школы респондентами.
  3. Вкладка 1, обе диаграммы. Сравните результаты по типам культуры (что согласованно, что рассогласованно, в чем сходства и различия в результатах), это основа для дальнейших обсуждений и возможных изменений.
  4. Последовательно ответьте на вопросы *(ответы запишите)*:
* В чём сильные и слабые стороны доминирующего/дефицитного типа культуры? Как они влияют на взаимоотношения в вашей школе?
* Что показывают результаты сравнения?
* Как эти результаты исследования подтверждаются и не подтверждаются в жизни вашей школы? Приведите несколько конкретных *примеров и контрпримеров*.
* Что конкретно нужно изменить в школе, учитывая эти результаты?
* Что конкретно нужно сохранить в школе, учитывая эти результаты?
  1. *Дополнительно* изучите результаты исследования во вкладке 2 (это детализация по ситуациям выбора, достижения и жизнестойкости). Возможно, они позволят конкретизировать ответы на вопросы из п. 3.4.
  2. *При желании* вы можете изучить вкладку 3 с результатами исследования организационной культуры педагогического коллектива по методике В. А. Ясвина. Данные собирались для определения качества исследовательского инструментария, разработанного лабораторией, однако они могут представлять и практический интерес.

1. Встретьтесь с педагогическим коллективом, чтобы поделиться результатами исследования и вашими размышлениями, вместе продумать, как использовать их на практике.

*Например, вы можете задать педагогам вопросы: «Какие из названных наблюдений/проблем вы считаете ключевыми для культуры образовательных отношений в школе и почему?», «Чем вам помогут результаты этого исследования?», «Что, по вашему мнению, осталось незамеченным при анализе результатов?», «Как бы вы сами прокомментировали результаты исследования?», «Что вас удивило в результатах исследования?» и т. п.*

Формат встречи остаётся на ваше усмотрение. Это может быть классическая презентация результатов исследования и их анализа. Или педагоги могут объединиться в четыре группы и, руководствуясь алгоритмом в пп. 3.1–3.6, проанализировать результаты исследования по определенной категории респондентов *(желательно присутствие в каждой из групп модератора, который знаком с теорией и ранее анализировал результаты)*. Возможно, вы спроектируете свой вариант организации такой встречи.

1. Сделайте выводы по итогам обсуждения и проверьте, насколько они соотносятся с данными исследования.
2. Дополните свои записи новыми размышлениями, идеями по результатам обсуждений с педагогами. При необходимости сформулируйте вопросы для команды лаборатории.

В 2023/24 учебном году мы проведём серию встреч, на которой вместе порефлексируем об опыте анализа и обсуждения результатов исследования.

Желаем вам успехов!

*Команда лаборатории развития   
личностного потенциала в образовании НИИ УГО МГПУ*