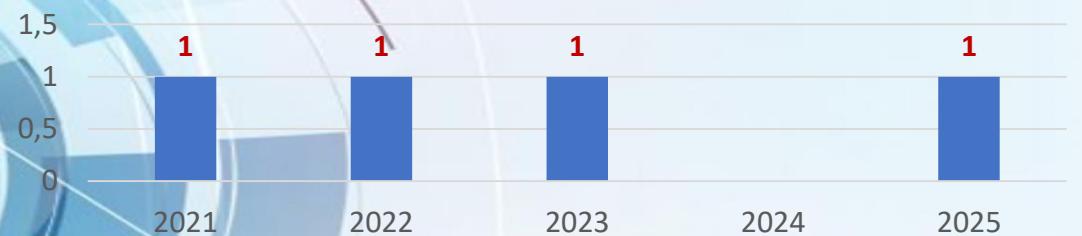


Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение средняя общеобразовательная школа № 84 города Сочи имени Павлова Наума Захаровича

**Тема: Развитие кадрового потенциала образовательной организации:  
приверженность коллектива**

**Муниципальный рейтинг  
(с численностью до 500 человек)**



**Муниципальный рейтинг  
образовательных организаций  
города Сочи**



**ЛУЧШИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ЕГЭ в 2025 году по г. Сочи  
средний балл**

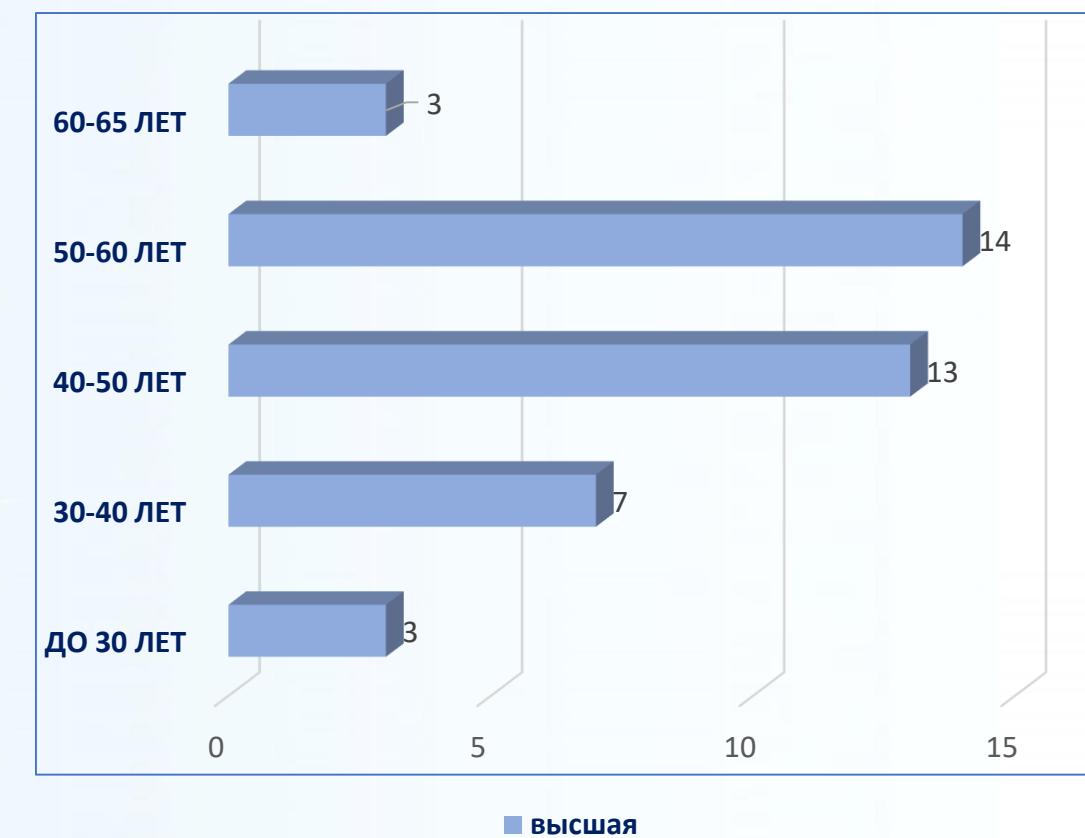


# Развитие кадрового потенциала образовательной организации: приверженность коллектива.

## КАТЕГОРИИ



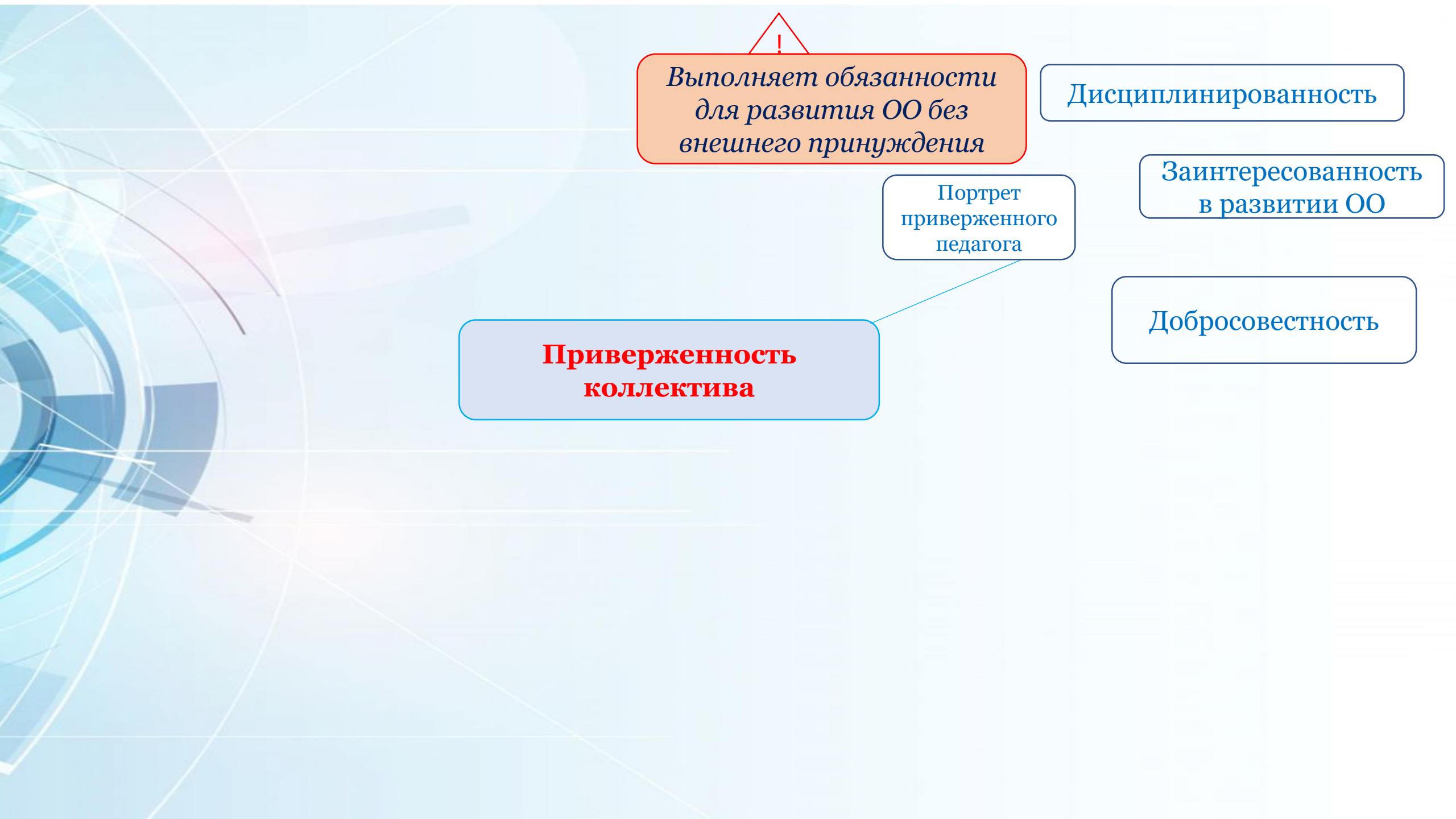
## ВОЗРАСТ



■ высшая

# **Развитие кадрового потенциала образовательной организации: приверженность коллектива.**

**Приверженность** сотрудников – это современный термин, который используют, чтобы обозначить доброжелательность педагогов по отношению к руководству, самой организации, работе, а также ее нормам и правилам. Приверженность существенно влияет на качество психологического климата в ОО.



## **Приверженность коллектива**

Выполняет обязанности  
для развития ОО без  
внешнего принуждения

Портрет  
приверженного  
педагога

Дисциплинированность

Заинтересованность  
в развитии ОО

Добросовестность

# Приверженный педагог

Приверженность сотрудников ОО  
– это **доброжелательность**  
педагогов по отношению к  
руководству, самой организации,  
работе и ее нормам и правилам.

Приверженность

качество психологического  
климата в ОО

повышение качества образовательного и  
воспитательного процесса

Выполняет обязанности  
для развития ОО без  
внешнего принуждения

Дисциплинированность

Зaintересованность  
в развитии ОО

Портрет  
приверженного  
педагога

Добросовестность

## Приверженность коллектива

Инструменты  
диагностики

**наблюдение**

**опросник**

# опросники

Анкета «Шкала организационной лояльности» Дж. Мейера и Н. Аллен.

Утверждение	Балл
1. Я был(а) бы рад(а) до пенсии работать здесь	
1. На данный момент я вижу необходимость продолжать работать тут	
1. Я чувствую обязательства по отношению к нашей ОО	
1. Я воспринимаю проблемы ОО как свои собственные	
1. Мне было бы трудно прямо сейчас уволиться из ОО, даже если бы я этого хотел(а)	
1. Сейчас я не вправе покинуть ОО, даже если это будет выгодно для меня	
1. Я ощущаю себя частью ОО	
1. Если я сейчас уйду из ОО, многое в моей жизни разрушится	
1. Если бы я уволилась (уволился) из ОО, я бы чувствовал(а) вину	
1. Я тепло отношусь к ОО	
1. Я многим обязан(а) ОО	
1. Наша ОО заслуживает моей преданности	
1. Я чувствую себя членом педколлектива нашей ОО	
1. Я бы мог(ла) рассматривать возможности работы в другом месте, если бы ОО не значила для меня так много	
1. Было бы неправильно уволиться прямо сейчас из-за моих обязательств перед другими людьми	
1. О многое значит для меня лично	
1. Если я отсюда уйду, я многого лишусь	
1. Я многим обязан(а) ОО	

- Опросник Ю. Липпонема

Утверждение	Балл
<b>Отношение к методобъединению</b>	
1. Когда кто-то критикует методобъединение, в котором я работаю, я воспринимаю это как личное оскорбление	
1. Мне интересно, что коллеги думают о нашем методобъединении	
1. Когда я говорю о педагогах нашего методобъединения, я обычно говорю «мы», а не «они»	
1. Когда кто-то хвалит наше методобъединение, я воспринимаю это и как личный комплимент	
1. Когда кто-то критикует методобъединение, в котором я работаю, я чувствую замешательство и обиду	
<b>Отношение к ОО</b>	
1. Когда кто-то критикует ОО, в которой я работаю, я воспринимаю это как личное оскорбление	
1. Мне интересно, что коллеги думают о моей работе	
1. Когда я говорю о педагогах нашей ОО, я обычно говорю «мы», а не «они»	
1. Когда кто-то хвалит нашу ОО, я воспринимаю это и как личный комплимент	
1. Когда кто-то критикует школу, в которой я работаю, я чувствую замешательство и обиду	



# **Какие управленческие шаги предпринимать, чтобы повысить приверженность?**

**1. Благоприятные условия, в которых  
выполняют профессиональные функции.**

**2. Возможности для физического и  
эмоционального отдыха, перерыва.**

**3. Открытость в обсуждении проблем,  
задач, ситуации в ОО**

**4. Отношение к сотрудникам как к  
личностям.**

**5. Надежность представителей  
администрации**

**6. Возможности для  
индивидуализации работы.**

**7. Профессионализм администрации.**

# **Какие мероприятия запланировать, чтобы повысить приверженность?**

- 1. Развитие предметно-пространственный среды ОО с учетом потребностей педагогов.**
- 2. Коллективная рассылка с полезными материалами**
- 3. Психологическая разгрузка для педагогов.**



## 4. Метод коллективно управления проектами.



## 5. Программа адаптации молодых специалистов и вновь прибывших сотрудников.

## 6. Тимбилдинг.

- 7. Создание возможностей профессионального саморазвития для сотрудников.
- 8. Организация системы мотивации.
- 9. Процедуры благодарности



7 факторов для воздействия

9 направлений работы

Влияем на приверженность

сайт

территория

Социальные сети

Стиль личного общения  
руководителя

## Приверженность коллектива

Выполняет обязанности  
для развития ОО без  
внешнего принуждения

Портрет  
приверженного  
педагога

Зaintересованность  
в развитии ОО

Добросовестность

Инструменты  
диагностики

наблюдение

опросник

Содержательность  
выступлений членов  
управленческой команды

Внешний образ