

ПАРТИСИПАТИВНОСТЬ КАК АКТУАЛЬНЫЙ РЕСУРС ДЛЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ

А. А. Островская

Минск, БГПУ имени М. Танка
(e-mail: ostrovskaya.a@mail.ru)

Аннотация. В статье обращается внимание на активизацию партисипативности в современном бизнесе как переход к максимальному использованию творческого потенциала и опыта сотрудников для поддержания конкурентоспособности. Описывается сущность партисипативности через ее отношение к замыслу экологичности в современном деловом мире. Ставится проблема недостаточного внимания к потенциалу партисипативности в образовании, слабой проработанности ее основных идей касательно профессиональной реализации педагогов.

Ключевые слова: человеческий ресурс, человеческий капитал, социальный капитал, экспоненциальные организации, экологичные отношения, партисипативность.

PARTICIPATIVENESS AS AN ACTUAL RESOURCE FOR EDUCATIONAL INSTITUTIONS

A. A. Ostrovskaya

Minsk, BSPU named after M. Tank

Abstract. The article draws attention to the activation of participativeness in modern business as a transition to the maximum use of the creative potential and experience of employees to maintain competitiveness. The essence of participativeness is described through its relation to the idea of environmental friendliness in the modern business world. The problem of insufficient attention to the potential of participativeness in education, poor elaboration of its main ideas regarding the professional implementation of teachers is posed.

Key words: human resource, human capital, social capital, exponential organizations, eco-friendly relations, participativeness.

Идеи партисипативности как ценного ресурса экспоненциальных, т.е. быстроразвивающихся организаций (ЭксО), стала предметом активного обсуждения и научной рефлексии к концу XX века. Именно в этот период на повестке остро ощущался вопрос социального интереса к ценностям максимально экологичных отношений эпохи значимых угроз, вызовов и ресурсной напряженности.

Вместе с тем педагогическая наука и практика при очевидном признании прогрессивности замысла партисипативности в организационно-управленческой системе учреждений образования достаточно настороженно, фрагментарно анализирует данный феномен как способствующий повышению коллективного внутреннего потенциала. Акцент делается преимущественно на партисипативное взаимодействие преподавателей и обучающихся, но менее актуализируется проблема профессионального развития самих педагогов. А ведь анализ опыта лучших образовательных систем мира, про-

веденный кампанией McKinsey более 10 лет назад, убедительно показал, что школа не может быть лучше работающих в ней учителей [1]. Поэтому внимание к основам роста профессионального ресурса учреждений образования через партисипативность сегодня ставит задачу детального изучения данного вопроса в ряде аспектов, в том числе и с позиции значимости для педагогов и учреждений образования как единых в общей системе.

Материал и методы. Актуальная информация по теме статьи собиралась на основе теоретического анализа литературы по менеджменту, социологии управления, педагогике, а также через изучение практического опыта ЭкСО. Также в основу предложенных выводов были положены наблюдения автора, имеющего длительный стаж в управлении учреждением образования (8 лет заместителем директора, 13 лет директором минских школ), а также обобщения результатов личных бесед с педагогами-практиками и управленцами на курсах повышения квалификации и переподготовки в 2016-2021 г.г. (Республиканский институт профессионального образования, Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Институт повышения квалификации и переподготовки Белорусского государственного педагогического университета).

Результаты и их обсуждение. В наши дни исследователи отмечают, что за последние 50 лет появились понятия и термины, соответствующие росту значимости таких явлений, «как формирование системы нематериальных ценностей, отказ от прежних методов организации труда и переход к максимальному использованию творческого потенциала работников социального партнерства и повышение роли знания» [2]. Параллельно актуализировался вектор исследовательских программ и производственных практик, связанный с *обоснованием и продуктивным использованием конкурентного блага любого сообщества в виде человеческих ресурсов.*

При этом ценностную интерпретацию в запросе общества на экологичность обнаружили не столько сами человеческие ресурсы как совокупность опыта, знаний и мудрости людей, трансформирующиеся при определенных условиях в *человеческий капитал*, сколько системы их связи с соответствующим эффектом синергии, т.е. *системы социального капитала общества*, который проявляется как характеристика взаимоотношений людей – носителей капитала человеческого.

Сегодня множество исследований, начиная с работ П. Бурдьё, Дж. Коулмэна, Ф. Фукуямы, А. Портеса (и особо выделим для образования исследования М. Фуллана, К.М. Ушакова) обосновывают существенную роль социального капитала в выстраивании ресурсной стратегии в обществе и его подсистемах. Параллельно получает свое научное развитие и сама идея партисипативности, когда Арджирис, Макгрегор, Лайкерт и многие другие исследователи привели убедительные доводы в защиту использования человеческого ресурса наиболее эффективным образом». *Партисипативность как принцип управления и одновременно организационный метод* (по О. В. Лешеру, А. В. Казикину), отражающая вариант

связей человеческих ресурсов в структуре социального капитала, *обнаруживает свою ценность* особым стилем и качеством социальных скрепов, а также очевидной связью с социальным смыслом экологичности, который, согласно мнению Н. А. Селезневой, в «защите любых значимых отношений, возникающих между людьми, от внутренних и внешних угроз» с целью развития личности [3, с.481].

Социально-значимые цели развития являются для личности тем необходимым защитным и адаптационным механизмом, который устраняет такую важную часть дискомфорта человека, как не востребованность. Многие представители педагогической профессии разделяют точку зрения, что единство личностного и общественного интереса особо остро ощутимо в сфере образования, а точнее, в ситуации профессионального развития его специалистов, для которых не востребованность или *«синдром лишнего человека» рассматривается как существенная угроза благополучия*. В этой связи экология отношений подразумевает гармонию интересов личности и общества.

Вместе с тем исследователи в условиях рыночной экономики отмечают мировую тенденцию смещения общественных интересов в сторону корпоративных. Подтверждением этому является общепризнанность продуктивности подготовки специалистов «на заказ» того или иного предприятия. Неслучайно поэтому очевидно обоснование *замысла экологии отношений в бизнесе*. Как видится, это можно представить посредством надежных управленческих *технологий, обеспечивающих устойчивость развития через гармонию интересов организации и личности наряду с балансом безопасности и социально-экономического прогресса*.

Главным фактором экологичности в данном соотношении, словами академика Е. М. Бабосова является тот факт, что «человек соизмеряет свои возможности, замыслы и действия с окружающим миром в процессе его освоения и познания» [4, с.6].

Неслучайно сегодня успешные компании, построившие мощные империи на цифровизации, обеспечивают конкурентность своих позиций за счет правильно подобранных и качественно реализованных технологий управления человеческими ресурсами. Так, П. Диамандис, разработчик концепции ЭксО утверждает, что выживание в условиях стремительных изменений требует организаций радикально нового типа с «высочайшим уровнем технологической компетентности, адаптивности и вовлеченности» [5, с.15]. Экспоненциальные организации не владеют активами, но используют идеи и инициативы сотрудников для развития бизнеса. Примером может служить опыт бразильской компании Semco, внедрившей в свою организационную структуру модель концентрических кругов как новое видение активного участия и вовлеченности всего персонала. Очевидно, что важным в экспоненциальных организациях являются не сами человеческие ресурсы, а технологии и модели их реализации, в структуре которых прослеживается связь с обоснованной Н. А. Селезневой формулой экологических отношений «определенная цель-распределенная власть». Первое отражает благосклон-

ность внешнего мира к отношениям, которые ему полезны. Второе предполагает разделение функций и полномочий внутри сообщества системы, «когда ценности партнеров совпадают, а знания и навыки – дополняют друг друга» [2, с.482]. Поэтому суть партисипативности как актуального ресурса организаций сегодня актуальна в интегративном единстве задачи психологической и социальной направленности, линия соприкосновения которых во многом сводится к такому «базовому социальному показателю» безопасности (экологичности), как сочетание ценностных характеристик и баланса интересов социальных субъектов [6].

Ориентация ЭксО не на управленческое воздействие, а на координацию взаимодействия людей позволяет рассматривать партисипативность в качестве ключевого понятия подобных отношений и коллективных представлений. Именно в ней в строгом смысле слова ученые видят понимание активного включения людей (а значит и их ресурсов) в деятельность существующих организаций.

Многие исследователи предпочитают определять партисипативность как «участие» «соучастие», «сотрудничество», акцентируя тем субъект-субъектные отношения. Но особо выделяется обращение к понятию «вовлеченность» как ориентированному на эмоциональное усиление качества взаимодействия (Т. М. Гончаров, О. В. Лешер, Е. С. Казикин).

Нельзя не отметить, что в образовании имеется задел партисипативности: коллективно-творческие дела, самоуправление, разделенное лидерство. Вместе с тем проявляется и слабый ориентир современных педагогов на преимущества партисипативности в профессиональной реализации, что не игнорируется и успешно используется ЭксО, но при условии заинтересованности людей в конечных результатах деятельности с опорой на коллективную ответственность. Последнее видится еще достаточно слабо развитым аспектом педагогической практики [7]. Кроме того, наблюдается отсутствие достаточной уверенности со стороны руководителей учреждения образования в своевременном контроле над возможным моментом переоценки собственной значимости членов педагогического коллектива.

Исследователи постоянно поднимают проблемы мотивационной напряженности, тревожности педагогов, конфликтности в педагогических коллективах, сопротивлений организационным изменениям (И.В. Бокова, С. С. Ветохин, О. Е. Мальцева, Н. Б. Мельник Е. Ю. Казанович и др.). Профессиональное взаимодействие, как признают К. М. Ушаков, Е. Н. Куксо и другие, выстраивается преимущественно вокруг административной вертикали, что в целом заранее обеспечивает достаточно узкий круг направлений раскрепощения инициативы педагогов.

Заключение. Именно от образования окружающие ждут прорывных решений и технологий, демонстрируемых «собственным примером». Понимание роли и характеристик партисипативности в учреждениях образования может стать основой для развития внутреннего потенциала педагогов через профессиональный обмен опытом и знаниями на основах ответственности

и личной заинтересованности. Поэтому уже сегодня следует усилить внимание к партисипативности как актуальному ресурсу в данном направлении, изучать и по возможности внедрять передовой опыт в этом направлении от ЭксО.

Список использованных источников:

1. Барбер, М. Как добиться стабильного высокого качества обучения в школах. Уроки анализа лучших систем школьного образования мира (пер. с англ.) / М. Барбер, М. Мушред // Вопросы образования. – 2008. – № 3. – С. 7–60.
2. Кузьменко, А. В. Социальный капитал [Электронный ресурс] / А. В. Кузьменко // Челябинский вестник. – 2010. – № 10 – С. 50–57. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-kapital/viewer>. – Дата доступа: 05.09.2022.
3. Селезнева, Н. А. К вопросу об экологии человеческих отношений [Электронный ресурс] / Н. А. Селезнева // Ученые записки Казанской гос. акад. ветеринар. медицины им. Н. Э. Баумана – 2012. – С. 481–484. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-ekologii-chelovecheskih-vzaimootnosheniy/viewer>. – Дата доступа: 05.09.2022.
4. Бабосов, Е. И. Взаимодействие философии, физики, космологии и генетики в истолковании человекомерности развития науки / Е. И. Бабосов // Социология. – 2015. – № 1.– С.5–11.
5. Исмаил, С. Взрывной рост. Почему экспоненциальные организации десятки раз продуктивнее вашей (и что с этим делать) / Салим Исмаил, Майкл Мэлоун, Юри ван Геест ; пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2017 – 393 с.
6. Кашник, О. И., Брызгалина, А. А. Социальная безопасность: теоретические аспекты / О. И. Кашник, А. А. Брызгалина // Образование и наука – 2013. – №3 (102).– С. 98–109.
7. Островская, А. А. Формирование социальных компетенций менеджеров в условиях партисипативной практики учреждения профессионального образования / А. А. Островская // Теория и методика профессионального образования: сб. научн. ст. / Вып. 8 редкол.: А. Х. Шкляр (председатель) [и инш.]; РИПО – Минск : РИПО, 2021. – С. 221–235.

УДК 378.147

**ОРГАНИЗАЦИЯ КОРРЕКЦИОННОЙ РАБОТЫ
В УСЛОВИЯХ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ПУТЕМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
СУБЪЕКТОВ КОРРЕКЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО
ПРОЦЕССА**

Л. А. Росинская

Могилев, ГУО «Детский сад № 64 г. Могилева»

В. С. Мерзлякова

Могилев, ГУО «Детский сад № 64 г. Могилева»

(e-mail: veronika_myslivchik@mail.ru)

Аннотация. В статье представлена проблема организации коррекционной работы в учреждении дошкольного образования. Раскрыты эффективные формы взаимодей-