

**ПРОЕКТИВНАЯ МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ  
ПАРТИСИПАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В КОЛЛЕКТИВАХ ДЛЯ  
СПЕЦИАЛИСТОВ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

*Островская А.А.*

УО «Белорусский государственный университет  
имени Максима Танка»

Идея партисипативной культуры стала набирать свою популярность с конца прошлого века, когда Г. Дженкинс, известный американский культуролог, предложил термин «культура соучастия». В научном анализе работ Г. Дженкинса (Д.М. Кротов, М.И. Самыгин, И.А. Павлов, Н.А. Шилина и др.) в основном выделяют следующие трактовки культуры соучастия: 1. как культура с достаточно невысокими барьерами для художественного самовыражения и проявления гражданской активности, стимулирующая создание нового и разнообразного контента; 2. как система менторства; 3. как пространство для деятельности коллективного, социально значимого и эмоционального характера.

За короткое время смысл партисипативной культуры расширился и стал отражать ряд вопросов, касающихся продуктивного использования социального капитала организаций. Под *социальным капиталом* организаций понимается система отношений и взаимосвязей внутри ее. Считается, что социальный капитал намного эффективнее *человеческого капитала* организаций, который представляет собой совокупность знаний, опыта и способностей персонала (Дж. Спиллэйн, М. Фуллан). Именно грамотное использование социального капитал в образовании М. Фуллан рассматривает как основу продуктивного прогресса. Он пишет: «Правильные двигатели – построение потенциала, командная работа, педагогика и системные решения – эффективны, потому что они прямо воздействуют на культуру школьной системы (ценности, нормы, умения, практики, отношения), изменяя ее» [1, с. 83].

Сегодня лучшие образовательные системы мира создают возможности для профессионального роста педагогов внутри организации за счет интенсивного непрерывного обмена опытом с коллегами. Это взаимодействие создает синергетические эффекты, снижая риск эмоционального выгорания и профессиональной изоляции сотрудников. Так закладываются основы *партисипативной культуры* в коллективах как системы ценностей и способов их достижения, нацеленной на эффективный менеджмент идей, консолидацию всех ресурсов и постоянную рефлексию педагогами собственной практики.

В рамках формирования партисипативной культуры интересна идея *разделенного (распределенного) лидерства*, максимально учитывающая интенции и интересы разных акторов, их стремление к реализации своих творческих находок, но при этом привносящая реальную ответственность

каждого за свои предложения и действия (Томас У.Малоун, Т.Ю.Базаров, В.Е.Петров, А.И.Савекнков и др.) [2].

Поскольку образование должно быть созвучно современным эффективным организационным тенденциям, то модель распределенного лидерства становится актуальной для интенсификации формирования партисипативной культуры в педагогических коллективах. Предложим такую проективную модель, которая может служить основой разных вариантов конкретизации идеи распределенного лидерства и особо быть востребована как формат столь популярной на сегодняшний день геймификации (Г. Зиккерман, Дж. Линдер, И.И.Бадьминов, А.В. Маркеева и др.).

Разработанная нами *проективная модель распределенного лидерства* (далее – модель) представляет собой особый конструкт, преобразующий энергию личных интересов и интенций акторов образовательного процесса в источник «ресурсного наполнения» образовательной среды. Конспективно суть модели заключается в организации пиринговой платформы формирования групп по интересам (мультидисциплинарных команд) членов коллектива, определение «временных лидеров» из их числа и «последователей», реализация замыслов (идей) «временных лидеров» с дальнейшей оценкой их эффективности по результатам практической апробации.

Гибкость и трансформируемость модели позволяет использовать ее для проектов широкого спектра, в том числе и обучающего характера. В частности, на кафедре социальной работы БГПУ данная модель была адаптирована студентами научно-исследовательской лаборатории «Перспектива» к проекту организации работы с учащимися девиантного поведения в учреждениях общего среднего образования. Актуальность модели в этом ракурсе аргументировалась следующими противоречиями: между недостаточным вниманием со стороны учреждения образования к самовыражению, лидерским возможностям и творческим амбициям подростков всех категорий и потребностью молодежи в активной самореализации; между неумением со стороны подростков презентовать область своих интересов и востребованностью формирования их партисипативной культуры как части культуры организации. Предложим краткий алгоритм реализации модели в студенческом проекте:

- Выбор среди подростков девиантного поведения трех «временных лидеров» посредством проведения предварительного анализа их увлечений авторами проекта;
- Подготовка каждым «лидером» мини-программы презентации своего интереса для группы других подростков;
- Обсуждение этих программ с кураторами от авторов проекта;
- Формирование из других подростков трех групп последователей в произвольном порядке;

- Презентация каждым «временным лидером» своего интереса для группы подростков во внеурочное время (реализации мини-программы) под руководством куратора в течение 2 недель;
- Чередование групп у каждого «временного лидера» и повторение программ;
- Выбор подростками-последователями своего подростка-лидера и формирование у каждого «временного лидера» группы с устойчивым составом последователей;
- Проведение занятий лидером со своими последователями во внеурочное время под руководством куратора от проекта (работа команды «лидер-последователи»);
- Проведение открытого мероприятия по демонстрации достижений группы-команды «лидер-последователи»;
- Привлечение команд к общешкольным мероприятиям.

В реализации модели учреждениям предлагается система аутсорсинга как вариация «петли обратной связи» с широким сообществом (на основе практик экспоненциальных организаций) [3]. Так, через использование материальной базы учреждений-партнеров (в т.ч. спортивные сооружения, лаборатории, мастерские) решается вопрос продуктивного проведения занятий с учащимися по типу ФабЛабов.

Предложенная модель активно реализует метод презентаций и проб, обращается к методике «равный обучает равного», использует соревновательный интерес как часть геймификации в работе с молодежью, что в целом, как видится, усиливает ее значимость в системе перспективных образовательных практик.

Список используемых источников:

1. Фуллан, М. Выбор ложных движущих сил для реформы целостной системы / М. Фуллан // Вопросы образования – 2011. – С. 80-105.
2. Островская, А. А. Менеджмент идеи в учреждении общего среднего образования / А. А. Островская // Народная асвета. – 2020. – № 10-11. – С. 3-5, 7-10.
3. 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.

УДК 37.017

**РАСТИМ ГРАЖДАНИНА, ВОСПИТЫВАЕМ ПАТРИОТА**  
*Караник В.И.*

ГУО «Средняя школа №1 г. Воложина»

*Мышлен Е.С., Мышлен М.С.*

УО «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка»

Гражданственность и патриотизм – интегративные качества,