

Социально-психологические аспекты социального партнёрства при реализации проектов школы

*Любовь Анатольевна Абрамова,
Рашид Минасхатович Гайнутдинов*

С начала XX века известна установленная К. Юнгом¹ характеристика эго-направленности человека по отношению к миру. Экстраверт — установка на внешний, объективный мир, интроверт — ориентация на внутренний субъективный мир. Для экстраверта характерно стремление к общению с людьми, вниманию окружающих. Он легко завязывает новые знакомства, участвует в общественных мероприятиях, часто выступает перед публикой. Приветливый, имеет много друзей, очень честолюбив и напорист. Интроверт — прямая противоположность: настроен пессимистично, замкнут, всегда держит свои эмоции под контролем. Ему нравится быть в тишине и одиночестве. Обществу интроверт предпочитает книги. Редко заводит новые знакомства, и если уж становится кому-то другом, то самым надёжным и на всю жизнь. Такие люди практически не поддаются чужому влиянию и всегда имеют свою точку зрения. Он может не испытывать большой потребности в общении, но быть эффективным коммуникатором, а это значит, что этому можно научиться. Согласно теории Юнга, обе ориентации сосуществуют в человеке одновременно, но одна из них обычно становится доминантной.

Относительно организаций, экстраверсия и интроверсия обозначают два разных типа организационной реальности, а также два различных источника организационной энергии.

Экстравертная организация (ЕО) характеризуется своей направленностью на внешние обстоятельства. Её стратегия обычно диктуется поведением рынка и потребностями клиентов. Каждое новое начинание опирается на результаты исследований и экспертный анализ.

Интровертная организация (ИО), наоборот, при тех же обстоятельствах обращена внутрь себя. Её стратегия определяется собственными техническими возможностями или идеями и ценностями её лидеров. При изменении своей стратегии организация такого типа, скорее всего, будет опираться на свой опыт и вести обсуждение возможных вариантов с точки зрения того, как их оценивают присутствующие.

¹ Холл Кэлвин С., Линдсей Гарднер. Теории Личности. — М.: «КСП+», 1997. — С. 103; Хьюэлл Л. Теории личности. — СПб.: Питер Пресс, 1997. — С. 203.

Анализ интернет-источников² позволил сделать нам некоторые обобщения по отличию одного типа организаций от другого.

Таблица 1

Сравнительная характеристика по типу организации

№	Параметры	Экстравертная организация	Интровертная организация
1	Коммуникации	Преимущественно устные, направленные на широкие контакты как между подразделениями, так и вовне	Предпочитают письменные коммуникации даже внутри подразделения
2	Уровень бюрократии	Даже в больших организациях стремятся минимизировать излишнюю бюрократию	Даже в небольших организациях формируются регламенты и письменно оформленные нормы
3	Организация офиса	Предпочитают открытый офис; поощряется сотрудничество, совместные проекты	Руководители предпочитают персональные кабинеты; проекты внутри подразделений
4	Стратегия	Ориентирована на маркетинговые направления развития организации за счёт поиска и использования идей извне	Ответ на вызов времени ищут внутри коллектива, стараются выявить свои ресурсы
5	Принятие решений	Перед принятием решений проводится довольно широкое обсуждение, ищется консенсус, каждый имеет право высказать и отстаивать своё мнение	Решения принимаются за закрытыми дверями, остальным решение объявляется и обосновывается уже после его принятия
6	Отношение к развитию	Предпочитает экспериментировать, рисковать	Предпочитает вначале понять, разобраться и только на этой основе выбирать направление развития
7	Отношение к людям извне	С интересом принимает и допускает их на внутренние праздники	Предпочитает проводить закрытые корпоративные мероприятия
8	Партнёрство	Это наиболее приемлемая форма получения синергетического эффекта	С большой осторожностью идёт на взаимодействия либо под давлением вышестоящих структур, либо для решения значимой задачи

Наши наблюдения позволяют предположить, что «Э-И» организаций определяется рядом факторов: предшествующей историей образовательной организации, её сложившейся организационной культурой, традициями,

² Корпоративная культура и характер организации: <http://www.studfiles.ru/preview/3532237/page:8/>; Экстравертная и интровертная организации: <http://www.threedaysgrace2016.ru/ekstravertnaya-i-introvertnaya-organizacii/>

доминирующим стилем и индивидуальностью руководителя, конечно, средой, степенью доверия и стимулами извне.

Как человек, так и организация могут изменить степень своей коммуникативной эффективности через развитие навыков коммуникаций, при осознании значимости партнёрства; через формирование политики открытости и делегирования этих направлений деятельности личности, склонной к ней.

Здесь мы опираемся на наблюдения и проявления конкретных образовательных организаций Ярославского региона. Например, анализ такого широко распространённого средства развития ОО, как социальное партнёрство в разных формах и с разным уровнем интеграции, в частности опыт Вятской СШ Некрасовского МР Ярославской области. Опыт Вятской школы по социальному партнёрству за последние 10 лет в контексте экстраверт-интровертного подхода позволяет сделать некоторые обобщения, учёт которых позволит повысить эффективность партнёрской работы нашим коллегам.

Сотрудничество образовательной организации с социальными партнёрами означает такое взаимодействие, когда участникам самим захотелось помочь, а после совместной деятельности — стать верными друзьями школы на долгие годы.

Конечно, многое зависит от конкретных параметров ситуации и вряд ли можно дать беспроблемный алгоритм и универсальный рецепт партнёрского «счастья». Но наш опыт позволяет сделать некоторые важные моменты, на которые нам хотелось бы обратить внимание.

1) Личность коммуникатора (переговорщика). Очень важно, **кто** именно ведёт переговоры с социальными партнёрами. Это может быть не обязательно руководитель ОО (заместитель, председатель родительского или попечительского совета и т.д.) Главное — степень авторитета данного человека в социуме. Особенно это актуально для сельских и поселковых школ, где связь с социумом более тесная и авторитет власти не может заменить власти авторитета.

2) Умение осуществлять эффективные коммуникации (не просто прийти и вежливо попросить о том, о чём — это уже «не работает»). Что же «работает»? Из опыта:

А) Умение «зажечь» собеседника своей идеей (Важно всё: энергетика, харизма, обаяние, целеустремлённость, искренность, интонация, тембр голоса). Главное: нужно «гореть» идеей самому! Специально это «не сыграешь», люди чувствуют неискренность и не поверят.

Б) Чёткая аргументация: Собеседники должны понимать: для чего вы просите помощь и почему обращаетесь именно к ним.

Какова конечная цель? (конкретная, значимая), т.е. что мы хотим получить в ходе реализации проекта, для чего нам это надо (актуальность). Позиция «Помогите нам «вообще», в том, не знаю в чём» — неперспективна и безграмотна.

В) «Адресность» (не ко всем подряд с протянутой рукой, а чётко «по адресу», предварительно определив круг потенциальных помощников в том или ином проекте).

Г) Открытость (информационная «прозрачность» проекта).

3) Включение партнёров в совместную деятельность (совет дела, оргкомитет и т.д.).

4) Чувство меры, что означает:

- А) не злоупотреблять добрым отношением: не беспокоить навязчиво, часто;
- Б) не беспокоить по мелочам;
- В) «золотая середина» темперамента (флегматик с потухшим взглядом и монотонной речью вряд ли увлечёт идеей, равно как и холерик с безумным взглядом и несвязной речью).

5) Благодарность как «обратная связь». Не забывать хвалить союзников и помощников и оказывать им внимание. **Благодарите!** В противном случае у них возникнет ощущение «использованности», разочарование и обида. В этом случае ни о каком продолжении сотрудничества речи больше не будет.

Кратко охарактеризуем по определённой схеме самые успешные общественно значимые проекты Вятской школы за последние 5 лет, которые и позволили сформулировать некоторые наши «фирменные рецепты».

1. Проект «Воссоздание школьной географической площадки»

Цель: возрождение лучших школьных традиций (площадка существовала в 60–90-е годы прошлого века), которые и в настоящее время имеют большой образовательный потенциал. С её помощью мы имеем возможность практической реализации проектного, системно-деятельностного, исследовательского подходов.

Движущий механизм: совет выпускников школы (деятельная инициатива выпускников, активно поддержанная педагогами и учениками школы).

Проблемы: необходимость благоустройства территории, смежной со школьной территорией, изыскание средств и возможностей для приобретения специального оборудования и ограждения, установка оборудования.

Решение: серия «субботников» с помощью родительской общественности, привлечение спонсорской помощи (действенной и практической: техникой, пиломатериалами и т.д.), целевое использование средств стандарта и местного бюджета.

2. Проект «Школа юных экскурсоводов» (в рамках сотрудничества с историко-культурным комплексом «Вятское»)**Цели:**

- воспитание любви к родному краю, подготовка школьных экскурсоводов (было бы непростительной бесхозяйственностью не использовать возможности «самой красивой деревни России», культурно-образовательного потенциала ИКК «Вятское»);
- социализация школьников, формирование гражданственности и патриотизма, повышение общей культуры и помощь в профессиональном самоопределении и профориентации учащихся;

- подготовка кадров, необходимость в которых возрастает с постоянно растущим туристическим потоком.

Движущий механизм: программа сотрудничества школы и музея (общие интересы организаций и, конечно, человеческий фактор: директор музея — выпускница Вятской СШ и бывший педагог-организатор краеведческой работы и подруга директора школы).

Проблема: отсутствие специальных знаний и практики коммуникаций с разными категориями посетителей музейного комплекса, низкий уровень речевой культуры.

Решение: «музейные уроки», возможность обучения и стажировки на базе ИКК «Вятское», участие в проектах и поисковой работе.

3. Проект «Патриотическая военно-спортивная игра «Вместе МЫ — Россия»

Цели:

- для образовательной организации — совершенствование работы по патриотическому воспитанию, профилактика правонарушений среди несовершеннолетних, воспитание активной жизненной позиции, повышение привлекательности и рейтинга школы;
- для УМВД России по Ярославской области — профориентационная подготовка, развитие движения «Юные друзья полиции».

Движущий механизм: договор о сотрудничестве СШ и ЦПП, оргкомитет (с участием представителей местных органов исполнительной власти, совета выпускников, общешкольного родительского комитета), личность куратора проекта.

Проблема: отсутствие финансирования игры (призовой фонд, специальное снаряжение, акоридная обработка задействованных территорий и т.д.).

Решение:

- привлечение спонсорской помощи и участия энтузиастов-общественников, социальных партнёров школы;
- участие в конкурсах социальных проектов с целью получения общественной и финансовой поддержки.

4. Проект «Территория творчества» (в рамках сотрудничества с музеями ИКК «Вятское»)

Цели проекта:

- включение детей в социально значимую и творчески развивающую деятельность;
- выявление одарённых детей, их развитие;
- социализация учащихся, реализация внеурочной деятельности (эстетическое направление);
- для ИКК — возрождение народных ремёсел и традиций (народная игрушка, сувенирная продукция и т.д.).

Движущий механизм: программа сотрудничества школы и музея, авторы и кураторы проекта.

Проблема: кадровая, материально-техническая (отсутствие специального оборудования и материалов).

Решение:

- привлечение к реализации проекта профессиональных художников и керамистов (мастер-классы), спонсорской помощи (расходные материалы);
- участие и победа в конкурсе социально значимых проектов в сфере организации отдыха и оздоровления детей в Ярославской области (получение гранта правительства ЯО и приобретение специального оборудования: гончарный круг, муфельная печь, раскаточный станок для глины, экструдер, а также эмали и специальных красок для керамики).

5. Проект «Школьная концертная площадка»

Цели:

- благоустройство школьной территории с привлечением заинтересованных участников;
- создание дополнительного пространства для организации культурно-массовых мероприятий (концертов, фестивалей и пр.).

Движущий механизм: проект «Вместе Мы — Россия» (куратор, совет дела), фестиваль патриотической песни.

Проблема: отсутствие необходимых средств и материалов (бетонные блоки, плиты, металлические трубы, пиломатериалы, баннеры), техники (кран, манипулятор, трактор и т.д.), специальных кадров в штате (сварщик, столяр и т.д.).

Решение: сбор и сдача металлолома для приобретения труб металлоконструкций, привлечение спонсорской помощи, серия субботников с привлечением добровольных помощников (учеников, родителей), действенная помощь совета выпускников школы (привлечение специалистов и техники).

Анализируя проекты и достигнутые результаты, приходим к выводу, что взаимодействие школы и социума способствует:

- созданию условий для более качественной организации образовательного процесса и реализации ФГОС на более высоком уровне;
- укреплению материально-технической базы ОО;
- повышению рейтинга и авторитета ОО в глазах общественности;
- воспитанию учащихся с активной жизненной позицией, с развитыми коммуникативными навыками и способных участвовать в общественно значимых проектах.

Любовь Анатольевна Абрамова,
заместитель директора Вятской СШ Некрасовского МР
Ярославской области

Рашид Минасхатович Гайнутдинов,
кандидат психологических наук, доцент кафедры менеджмента
ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования»