

Возможности витагенного образования в управлении образовательным учреждением

Ирина ЗИМИНА, доцент Уральского государственного педагогического университета, кандидат педагогических наук

Молодой руководитель образовательного учреждения, как правило, не имеет опыта практического руководства коллективом педагогов. Чаще всего он — практик в области исполнительской, а не управленческой деятельности, знакомый с основами образовательного менеджмента. У него есть жизненный опыт в преподавательской деятельности, но в управленческой работе его нет.

А.С. Белкин, основоположник нового направления в педагогике — витагенного образования, разделяет понятия «опыт жизни» и «жизненный опыт». Он считает, что «витагенный опыт — это ставшая достоянием личности информация, которая отложилась в резервах долговременной памяти и находится в состоянии постоянной готовности к актуализации (востребованию) в адекватных ситуациях». Она представляет собой сплав мыслей, чувств, поступков, ярко «прожитых» человеком. Ключевое слово здесь — «прожито».

Если человек не глубоко прожил событие, то оно откладывается в его памяти как случайное, несущественное, не заслуживающее длительного срока хранения, всего лишь как *информация* о событии. В этом случае мы говорим не о жизненном (витагенном) опыте, а всего лишь об опыте жизни. Это далеко не одно и то же.

Руководитель, активно использующий приёмы актуализации витагенного опыта, способен наиболее эффективно взаимодействовать с подчинёнными и организовывать их сотрудничество. Выделим наиболее действенные приёмы актуализации витагенного опыта при управлении учреждением.

Приём ретроспективного анализа жизненного опыта

Суть приёма — «вживание в прошлое», воспоминание о себе в должности воспитателя, учителя. Это помогает понять проблемы коллег как свои собственные. Руководители образовательных учреждений отмечают, что этот приём часто используется ими в работе с педагогами.

Вживание в прошлое помогает и подчинённым правильно понять своего руководителя. В коллективах часто говорят о руководителе как о «матери» или «отце», и молодые педагоги ожидают в коллективе таких же отношений, какие были у них в семье. Неоправданные ожидания могут разразиться конфликтом, обидами, неудовольствием. Если руководитель соответствует ожиданиям, то его отношения с подчинёнными строятся по типу «материнской любви», которую Э.Фромм отличает от всех видов любви. (Её результатом является «отделение», а не воссоединение. Ребёнок воспитывается матерью так, чтобы он мог вести самостоятельный образ жизни.) В таких коллективах происходит постоянный отток кадров, уходящих на повышение. Не следует необдуманно винить руководителей в том, что кадровый состав в их школах не постоянный. Здесь важен анализ: куда уходят кадры.

Приём стартовой актуализации жизненного опыта

Суть приёма в том, чтобы выяснить, каким запасом знаний обладают участники педагогического процесса. Приём помогает определить интеллектуальный потенциал как отдельных участников, так и коллектива в целом, создать в нём психологическую установку на получение новой информации.

При работе с педагогами многие руководители наиболее часто используют приём стар-

товой актуализации знаний в начале учебного года при составлении годового плана, а также на первом этапе разработки программы развития образовательного учреждения. Например, в дошкольном учреждении при подготовке к работе над программой «Воспитание у детей интереса к народной традиционной культуре» воспитателям можно предложить для заполнения такую таблицу.

Разделы программы	Воспитатели				
	1	2	3	4	...
Народный фольклор					
• Потешки					
• Считалки					
• Сказки					
• Пословицы-поговорки					
Декоративно-прикладное искусство					
• Дымка					
• Хохлома					
• Городецкая роспись					
• Уральская роспись					
• Плетение					
• Вязание					
• Вышивка					
Родное отечество					
• Знакомство с Россией					
• Знакомство с родным краем					
• Знакомство с нашим городом					
Другие разделы...					

Условные обозначения:

Красный — Знаю хорошо и использую в работе с детьми.

Зелёный — Использую на занятиях, но моя методика несовершенна (нужна консультация).

Синий — Знаю сама, но не знаю, как научить детей.

Коричневый — Знаю плохо.

Чёрный — Не знаю и не использую в работе.

Пустой — Этот раздел не нужен в программе.

По результатам диагностики проводится методическая работа по совершенствованию педагогических знаний воспитателей.

Деловая игра «Психолого-педагогическое консультирование»

Цель игры: определить уровень знаний педагогов по актуальной теме.

Педагоги по желанию садятся за столы с табличками, на которых указывается: «детские психологи», «педагоги-теоретики», «опытные родители», «воспитатели дошкольного учреждения», «молодые родители», «учителя начальных классов». «Молодые родители» обращаются в пункт психолого-педагогического консультирования (вопросы по теме заранее подготовлены ведущим). Ведущий предлагает ответить на поставленные вопросы «психологов», «педагогов», «воспитателей». «Молодые родители» уточняют ситуацию, обращаясь за советом к «опытным родителям».

Через 30 минут обсуждения возникшей проблемы можно сделать «рекламную паузу» и попросить участников игры поменяться местами.

За каждым столом *актуализируется тот жизненный опыт* участников, который определен их ролью. Смена ролей позволяет каждому глубже осмыслить свой жизненный ви-

тагенный опыт. Ведь в определённые периоды жизни мы «играем» разные роли: в период студенчества нам важны теоретические знания, в молодой семье значимыми становятся практические навыки воспитания детей, воспитатели дошкольных учреждений актуализируют свои профессиональные умения работы с группой детей и т.д.

В течение жизни мы неоднократно становимся теоретиками, воспитателями, психологами, медиками.

Приём опережающей проекции преподавания

Приём связан примерно с таким обращением к слушателям: «В следующий раз я расскажу вам о создании для детей ситуации успеха, а вы постарайтесь вспомнить, что вы уже читали или слышали об этом, как вы сами создавали ситуацию успеха, какие чувства испытывали в детстве, когда были успешны».

Такая формулировка предшествует проведению теоретических или практических семинаров в дошкольном учреждении, дискуссий по актуальным вопросам.

Приём дополнительного конструирования незаконченной образовательной модели

Используется следующая формулировка: «Я предлагаю хорошую идею, а ваша задача — насытить её содержанием. Опора — на ваш жизненный опыт». Приём особенно эффективен в тех случаях, когда необходимо актуализировать творческий потенциал личности, её потребность в самореализации.

При управлении образовательным учреждением руководитель привлекает для решения проблемы весь коллектив, используя разнообразные формы методической работы:

— **«Круглый стол»** организуется в тех случаях, когда содержание проблемы предполагает множество различных точек зрения на её решение.

— **«Мозговая атака»** может быть использована для принятия решения в том случае, когда у педагогов есть все необходимые знания и надо в сжатые сроки найти оригинальное и эффективное решение практически значимой проблемы. Активный коллективный поиск решения проблемы ведётся путём сбора идей и предложений, их последующего анализа и выбора оптимального решения. Роль руководителя при проведении атаки — активное слушание и подбадривание членов игры репликами-стимулами: «Прекрасно! Замечательно! Отлично!» Главное — не навязывать своего видения проблемы, а следить за ходом генерирования идей.

Технология творческого моделирования идеальных образовательных объектов

Смысл приёма в том, чтобы дать педагогам возможность построить в своём воображении идеальную модель образовательного объекта, материалами для которой послужили бы, прежде всего, витагенный опыт и информация, полученная в процессе обучения профессиональной деятельности.

Иллюстрацией к этому приёму могут быть сочинения педагогов о роли руководителя образовательного учреждения:

«Хороший руководитель, каким я хотела бы стать, заботится о подборе кадров. Я бы набрала самых-самых профессиональных и любящих детей воспитателей. Не пожалела средств на создание необходимых условий для организации интересной деятельности детей. Постаралась бы сделать детский сад красивым, удовлетворяющим эстетические потребности детей и педагогов...»

«Если я буду руководителем образовательного учреждения, то помимо педагогического образования обязательно получу ещё и экономическое. Устрою в детском саду мастерские, в которых дети будут заниматься по интересам: шить, рисовать, выжигать. Можно будет про-

давать их работы на ярмарках, деньги пойдут в фонд учреждения и потом вернутся к детям в виде праздников, театров, игрушек, книжек...»

Это далеко не полный обзор приёмов витагенного образования. Их систематическое применение на практике позволяет максимально использовать в управлении образовательным учреждением потенциал не только его руководителя, но и всех участников образовательного процесса.