

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ: КОЛЛАБОРАЦИИ И ИНТЕРСУБЪЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

*М.Р. Арпентьева, научный руководитель, доктор психологических наук,
доцент, профессор кафедры психологии развития и образования,
Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского, Калуга*

В современном мире все более значимой становится проблема поиска новых решений в науке и искусстве, обучении и воспитании, профессиональной и личной жизнью и управления ими. В поиске таких решений вопрос управления поиском, рефлексия возможностей и ограничений, успехов и неудач, барьеров и достижений разных стратегий – один из ведущих. Этот вопрос тесно пересекается с вопросом о типах научно-образовательных сообществ, и, соответственно, тех возможностях и ограничениях, тех способах и результатах, которые могут быть достигнуты в рамках каждого из них. Речь идет, в том числе, о технологиях принятия управленческих и иных решений, а также технологиях внедрения этих решений, то есть, управлении. В последнее время все большее внимание уделяется таким феноменам как «управление знаниями» и «управление по ценностям», «коллегиальное / интерсубъективное управление», «сотворчество» (co-creation) и совместная рефлексия, кооперация, крауд-сорсинг и творческая коллаборация, ситуативные ассоциации и стейкхолдеры и т.д. Среди данных феноменов особые надежды связываются с сотворческими и рефлексивными практиками, их внедрением в образовании и воспитании, в искусстве и в науке, управлении ими, а также во всех иных сферах жизни, включая управление образованием и управление в практике образования. В современном мире все возрастает роль и доля сотворческих форм образования, а также самообразования (хьютагогики) и т.д. Одним из ключевых при этом является вопрос о психологических механизмах и формах сотворчества, и, таким образом, технологиях (психотехнологиях) управления сотворчеством. В любом случае, речь идет о преодолении отчуждения между людьми, управляющими и управляемыми, востребовании и применении опыта и иных ресурсов всего сообщества, а не только его отдельной части, путем

создания коллаборация и иных типов сотрудничества, дающих возможность людям и организациям сфокусироваться на ценностях социального служения, развития и взаимопомощи вместо ценностей «дикого капитализма», потребления и эгоистической аномии. Социальное служение как идеология управления предполагает переориентацию образования на социальный и человеческий капитал, и. в том числе, внедрение интерсубъективных технологий управления им, а также интерсубъективных технологий самого образования. Такая переориентация связана с переходом от общества потребления к обществу социального служения. Развитие образования, образовательных технологий и социальных отношений в сфере образования в современном мире во многом блокируется преобладанием репрессивно-контролирующих форм отношений государства и общества на фоне почти ничем - законодательно и нравственно – не ограниченных отношений потребления, идеология которого продвигается государством и поддерживается обществом при полном игнорировании задач социального служения и социального прогресса. Однако, некоторая часть общества и хотя небольшая, но часть представителей государства, эту позицию не разделяет. Эта часть , вместе с осознающими и вынужденно идущими на сотрудничество с населением представителями власти, бюрократии, и бизнеса, буржуазией, продвигает идеи внедрения интерсубъективных и квазинтерсубъективных технологий, в том числе крауд-технологий, позволяющих имитировать диалог населения и государства, образования и обучающихся, и технологий коллаборационистского типа, технологий сотрудничества и кооперации.

В социальной жизни коллаборации предполагают создание особых сообществ людей, объединенных общими социальными, политическими или духовными представлениями о себе и мира, а также обладающими определенными ресурсами и формами организации отношений: кохаузинг, экопоселения, коммуны, киббуцы, ашрамы, жилищно-строительные кооперативы и т.д. (cohousing, land trusts, ecovillages, communes, kibbutzim, ashrams, and housing cooperatives). Я. Рэнд отмечает, что человек не должен

жить изолированной жизнью: она полагает, что важнейшим способом, которым люди развивают и реализуют себя – построение прочных отношений с другими людьми (бизнес, дружба, любовь и т.д.), отношений служения. Даже в капитализме люди связаны процессами более или менее добровольного разделения труда на свободном рынке, где ценности обмениваются на ценности. В своей теории «разумного эгоизма» она отмечает, что действующие в собственных интересах часто связаны с тем, чтобы “присматривать” за окружающим миром, защищая и помогая слабым и невинным от угроз и несправедливости, помогать друзьям и союзникам и т.д. [4; 5; 6; 11; 12].

Зарубежные исследователи ввели понятие «деятельное сообщество» (сообщество практикующих, сообщество практики, *community of practice*), назвав им группу людей, объединенных общим интересом, профессией или хобби [7; 8]. Такая группа существует без какого-либо стороннего управления, спонсирования или принуждения. Деятельное сообщество может существовать, например на форумах или новостных группах Интернет, а также в реальной жизни, например, предполагая регулярные или заранее согласованные встречи. Позже деятельные сообщества начали ассоциировать с управлением (по)знаниями, рассматривать их как способы увеличить общественное достояние, порождая новые знания и умения, стимулируя нововведения и разделяя существующее «молчаливое знание» со всей организацией. Идея уходит корнями в американский прагматизм, в особенности, идеи К.С. Пирса, концепцию "сообщества по расследованию" (*community of inquiry*), а также принцип обучения по специальности Дж. Дьюи («*learning through occupation*») [3] Теперь это понятие – фрагмент учения об организационном развитии (*organizational development*).

В Самаре идеи коллабораций и деятельных сообществ получили свое теоретическое развитие и практическое воплощение. В.А. Виттих и Т.А. Моисеева ввели понятие «ситуативных ассоциаций» [1; 2]. Эти ассоциации создаются для организации продуктивного решения проблем в форме диалога акторов – заинтересованных людей. Решение принимаемое ими должно быть

взаимоприемлемо и для этого предполагает коммуникацию в целях достижения совместного решения [10; 11], которое должно быть принято акторами, как членами самоорганизовавшейся для осмысления и преобразования проблемной ситуации группы, ситуативной ассоциации [2; 9]. Ее работа направлена на восполнение недостающей информации и гармонизации отношений, урегулирования конфликтов и противоречивых пониманий, организации совместной деятельности акторов по поиску взаимоприемлемого решения проблем. Акторы понимают, что решение может быть принято только совместными усилиями, и изначально обладают пониманием важности, стремлением и готовностью к диалогу (в том числе, к обучению знаниям и умениям, необходимым в диалоге). Поэтому участники переговоров стремятся к дискурсивному единству, вырабатывая в процессе intersubjectивной коммуникации общую «мораль», общие ценности и смыслы [4], разделяемые всеми участниками проблемной ситуации. Акторы, образующие ситуативные ассоциации, которые стремятся прийти к консенсусу, по сути, ведут переговоры друг с другом и с представителями различных сообществ и организаций, другими ассоциациями, а также с представителями «мира систем», владеющими ресурсами, необходимыми для разрешения проблемной ситуации.

Список литературы

1. Арпентьева, М.Р., Моисеева, Т.В. Переговоры в теории intersubjectивного управления / // Онтология проектирования. – 2017. – Т№1. – С. 34-42.
2. Виттих, В.А., Моисеева, Т.В. Intersubjectивное управление: от теории к практике // Проблемы управления и моделирования в сложных системах: Труды XVIII международной конф. (20-25 сентября 2016 г., Самара, Россия). – Самара: ООО «Офорт», 2016. – С. 53-62.

3. Дьюи Дж. Школа и общество. – М.: Работник просвещения, 1922. – 174 с.
4. Рэнд А. Капитализм: Незнакомый идеал / С доб. Ст. Н. Брандена, А.Гринспена и Р. Хессена — М.: Альпина Паблишерз, 2011. — 422 с.
5. Санжаревский, И.И. Политическая наука: словарь-справочник [электронное учебное пособие]. – URL: <http://glos.virmk.ru/anons.htm> / (дата обращения: 10.09.2016).
6. Guarino N. Formal ontology, conceptual analysis and knowledge representation. Int. J. of Human Computer Studies 1995. - № 43(5/6). – P. 625-640.
7. Lave J. Cognition in practice: Mind, mathematics and culture in everyday life. – Cambridge: Cambridge University Press. 1988. – 232 p.
8. Lave J., & Wenger E. Situated learning: Legitimate peripheral participation. – Cambridge: Cambridge University Press. 1991. – 138 p.
9. Marinez-Moyano I. J. Exploring the Dynamics of Collaboration in Interorganizational Settings, // Creating a Culture of Collaboration. - New York: Jossey-bass, 2006. – P. 83.
10. Tetlock, Ph. & Gregory M.I. Implicit Bias and Accountability Systems// Research in Organizational Behavior. – 2009. – Vol.29. – P. 3-38.
11. Wagner C. S. and Leydesdorff L. Network Structure, Self-Organization and the Growth of International Collaboration in Science// Research Policy. – 2005. – №34(10). – P. 1608-1618
12. Wenger Et., McDermott, R., Snyder, W.M. Cultivating Communities of Practice. - Harvard : Harvard Business Press; 2002. - -284 p.