

ОБУЧАЮЩЕЕСЯ УЧРЕЖДЕНИЕ ХХI ВЕКА - ВЕКТОР РЕФОРМИРОВАНИЯ ОТЕЧЕСТВЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Российская система образования развивается в условиях стремительных и разнообразных перемен. Прежде всего, это формирование рыночных отношений в экономике страны, что не оставило в стороне экономические отношения в образовании. Модернизация образования, которая стала ведущей идеей и центральной задачей российской образовательной политики, предстает как ответ на два вызова: вызов незавершенного исторического действия, предпринятого в ходе образовательной реформы 1990-1992гг. и вызов современности – актуальных и перспективных потребностей страны. Эти потребности новой России в новом тысячелетии – доминанта модернизации отечественного образования. Кроме того, инновационные процессы, процессы информатизации, проникающие во все сферы общественной жизни, неизбежно отражаются на сфере образования и такой ее составляющей как образовательное учреждение. Поэтому до недавнего времени нас удовлетворяло положение вуза, которое находилось в режиме функционирования и одновременно в режиме развития. Такой путь деятельности учреждений, как и предприятий, как показывает зарубежный опыт, на будущее не может быть перспективным. Сегодня обозначилась проблема «обучающегося учреждения», «обучающегося предприятия» (Хельмут Гайсельхарт). Прошедшие сто лет были богаты катастрофами, ужасными событиями и достойными сочувствия неудачами людей, но тем не менее это было время, когда надежда не исчезала, она даже приобрела динамику, которая позволяла раскрывать новый мир. На современном этапе все чаще говорится о том, что формируется глобальный мозг, мировой метаразум, и вся Земля покрывается новой «мозговой коркой».

Ховард Блум (1999г.) представляет тезис, что развитие глобального мозга началось до возникновения жизни и встречается в простых формах жизни микроорганизмов. Он рассматривает эволюцию как процесс возрастающего переплетения и создания разума, автор утверждает, что 3,5 миллиарда лет назад возникли первые коллективные мозги в виде колоний бактерий, живу-

щие в строматолитах. Эти бактерии образуют креативную сеть, которая может изобретать последовательность команд, при помощи которых может справиться с непривычным вызовом. Х. Блум полагает, что «глобальный мозг микробов, оснащенный транспортом, позволяющим перемещаться на большие расстояния, обменом информации и генетическими вариантами, а также способностью самому заново изобретать геном, возник около 3,5 миллиардов лет до рождения Интернета». Создание сети с первой секунды существования Вселенной является ключом для эволюции. Колония бактерий является «гибким, самоорганизующимся, саморегенерирующимся, самосовершенствующимся аппаратом параллельной переработки, который не только разрабатывает и рассчитывает новые программы, но и составляет расчеты, а затем реагирует на расчеты». Не отсюда ли возникла идея синергетики и так интенсивно развивается и входит в теорию педагогических исследований синергетический подход? «Обучающееся учреждение, предприятие» должно иметь подобное устройство. В колонии бактерий носителями информации являются мемы, которые дополняют гены. Они являются предпосылкой нейронного мышления, при помощи которого живое существо может быстро сохранить свой опыт в гибком контуре. Не менее интересная мысль об эволюции предложена Тэйаром де Шарденом, который сформулировал основные идеи своей теории об эволюции, как силе, направленной на возрастающее одухотворение мира. Как считает Тэйар де Шарден, эволюция идет через геосферу и биосферу к ноосфере, через материю и возникновение живого к духовному. Никлос Луманн утверждает, что мир, в котором мы живем – это больше не деревня, народ, регион или нация. Мир, в котором мы живем, это – мировое общество. Оно проявляется в том, что дела людей все больше становятся взаимозависимыми. Автор рассматривает мир, в котором мы живем, как мировое общество, в котором образцами для достижения являются знание и обучение, в сочетании с возрастанием комплексности и ов-

ладения комплексностью. Для нашего времени характерно то, что наступило не только новое столетие, но и тысячелетие. Много появляется взглядов, утверждающих конец национализма, демократии, природы, индивидуума, современности и т.д. Наряду с этими утверждениями все больше идет речь о зарождении чего-то нового, в частности, «рефлексивной модернизации» (Ульрих Бекк). Это явление обращает наше внимание на феномены, происходящие почти незаметно для наших глаз и, тем не менее, имеющие глубинные последствия. В стремлении к дальнейшей модернизации мы просто не можем действовать так, как раньше. Невозможно понять сегодня будущее при помощи прежних мыслительных моделей. До сих пор традиции удерживали нашу жизнь в относительно стабильном состоянии, создавали для нее рамки и наполняли ее смыслом. Сегодня традиция не обеспечивает более формирование настоящего при помощи реконструкции прошлого. Эта задача становится задачей критической саморефлексии отдельного человека. Рефлексивная модернизация означает в первую очередь, что индустриальное общество не может больше подвергаться простой дальнейшей модернизации. Оно означает, что это общество не может больше изменяться коренным образом, что его крупные структуры нужно передвинуть и подвергнуть переработке. Современность обращает рефлексивность на самое себя, задавая себе критические вопросы. Из-за этого традиции, ритуалы и прочные идентичности теряют свое застывшее значение. У. Beck и А. Giddens говорят о возможности множества феноменов, которые могут возникать:

- рефлексивный гражданин, который может справиться с неопределенностью порядка, лишённого традиций,
- группы самопомощи, организованные локально и одновременно располагающие глобальными сетями,
- новые формы общественных связей, которые позволяют людям поддерживать отношения, хотя они большую часть времени живут в тысячах километров друг от друга,
- основание новой гражданской этики, охватывающей все сферы, основанной на том, что индивидуумы разбираются в своих собственных чувствах и могут понять чувства других,
- возможности «эмоциональной демократии», в той мере, в какой развиваются отношения между равноправными людьми, происходит обмен чувствами и возникает общее самопонимание,
- постдефицитное общество, которое может рассматривать совершенно другой стиль жизни для всего населения нашей планеты,

- космополитический порядок благодаря рефлексивности, автономии и доверию, в сочетании с большей справедливостью и меньшим количеством войн,

- институционализируемая рефлексивность в той мере, в какой специальные знания и специальная компетенция могут быть распространены в общественной сфере, освобожденной при помощи диалогов. Этим способом в учреждениях будет проводиться рефлексия смыслового горизонта, вестись борьба за него и работа над ним.

Знание становится общим делом, диалогическим процессом, целью которого является создание новой, общей значимой Вселенной (А. Giddens).

У. Beck, А. Giddens считают рефлексивную модернизацию процессом глубоких изменений. Авторы утверждают, что когда в современных условиях начинают применять предпосылки критической саморефлексии на самое себя, она прекращает модернизацию – «дальше – так же, как ранее» в принципе подвергает сомнению традиции и ритуалы, и тем самым открывает неожиданные возможности для нового определения межчеловеческих отношений и форм коллективной жизни.

Отсюда понятна необходимость преобразования образовательных учреждений, которые являются кузницами кадров, традиционная модернизация мало что дает для перспектив середины XXI века. Назрела необходимость концепции новой системы образования, которая предполагает радикальные изменения структуры образовательных учреждений и способов их функционирования, развития, а также соответствующих им дидактики, импровизационных технологий, что у профессионалов, которые выросли на консервативных концепциях просвещения (при всем уважении к ним) вызывает всяческий протест. Здесь уместно привести слова Эрнста Ренана: «Из всех людей педагог трудней всего поддается обращению в новую веру, ибо у него своя религия – его рутина, вера в излюбленных старых авторов, пристрастие к литературной работе вполне удовлетворяет его и душист в нем все другие потребности». Это воспитание специалиста происходит в учреждениях традиционного типа.

Живые системы, о которых мы говорили, и другие можно опознать по тому, что они открыты ныне только для подвода энергии или для информации. То, каким образом они перерабатывают энергию, что они делают с полученной информацией, зависит от внутренних процессов переработки, от качества внутренних отношений. Дети, которые растут среди одних и тех же людей и испытывают одинаковые воспитательные влияния, развиваются по-разному, потому что

каждый ребенок автономен в том, как он перерабатывает информацию.

Социальные системы, к которым относятся и образовательные учреждения, осуществляются благодаря общению между своими членами, угроза их существованию возникает, если появляются условия для нарушения внутренней коммуникации. Учреждения как социальные системы (социальные институты), осуществляются благодаря речевым процессам коммуникации между их членами (субъектами). От процесса коммуникации зависит, каким образом информация из внешней системы реализуется внутри системы в решениях. Способность системы изменяться и развиваться, способность человека к обучению связана с их поведением и с их отношением к окружающему миру, что означает также изменения и их глубинных структур. Отсюда можно выделить два знания — *поверхностное — обучение с целью приспособления, способствует запоминанию фактов, объектов, людей и осуществляет незначительное изменение; и глубокое знание или изменяющееся обучение, которое затрагивает способ восприятия действительности и вопроса, где корни образа мира и человека. Оно позволяет осваивать новое знание, новые нормы и новые цели, и подвергать сомнению существующие рамки отношений.*

Поэтому можно сделать вывод о том, что истинная способность к обучению имеется только тогда, когда удастся оказывать влияние и на глубинные структуры учреждения, социальной системы и настойчиво их изменять.

В этом контексте Хельмут Гайсельхарт выделяет три вида обучения: *сингл-луп ленинг, дабл-луп ленинг, дойтеро-ленинг.*

В содержании обучения «сингл-луп ленинг» автор вкладывает то, что при изучении какого-то объекта выявляются ошибки и исправляются, при этом внутренние рабочие процессы улучшаются, этот вид обучения соотносится с вопросом — как сделать немного лучше?

Рассматривая такой вид обучения как «дابل-луп ленинг», автор утверждает, что при этом само обучение становится темой обучения. Теории при этом подвергаются сомнению, нормы и ценности заново определяются в связи с изменившимся окружением, получают толчок к переосмыслению и смене курса.

Здесь можно соотнести обучение с вопросом *«Почему, собственно, нужно действовать так, а не иначе?»*

При дойтеро-ленинг обучении производится критическая рефлексия самих видов обучения, а затем обозначается вопрос: как вообще протекают процессы обучения, какие способы

мышления и примеры переплетаются в учреждении, социальной системе, социальном институте (H. Geissler). В случае обучающегося учреждения речь идет не о целях, а смысле, о смысловых отношениях общей деятельности в учреждении и тем самым об изменениях в его глубинных структурах. Дойтеро-ленинг ставит *вопрос о более глубоком смысле деятельности в существующем контексте.* При этом, когда целью обучения становится задача привести к чему-то большему, чем только новое знание, благодаря большему количеству фактов, речь уже идет о рефлексии, об осмыслении процессов обучения, о критической саморефлексии.

Способность делать собственное мышление темой собственного мышления, которая появляется в результате эволюции и развития человеческого мозга, является основой всех изменений, совершенных человеком в мире. Способность размышлять о самом себе и черпать из этого новые познания и есть то, что скрыто в содержании термина «обучающееся учреждение, обучающая социальная система». Обучающееся учреждение является на данный период успешным, если оно обладает способностью к метарефлексии. Институционализированная метарефлексия — это то, что превращает учреждение, находящееся в режиме функционирования и развития, в «обучающееся учреждение». Этот процесс может осуществляться в трех формах: супервидение, саморефлексия, ситуативное управление. Супервидение выступает как метод и как форма. Как метод супервидение относится к личному поведению и структурам личности, к качеству отношений и организационным взаимосвязям. Она поднимает вопрос о нерешенной организационной проблеме, о недостаточном соответствии между имеющейся структурой и необходимым процессом изменений.

Саморефлексия означает, что обнаруживается относительный характер рефлекслируемых фактов, и тем самым открываются альтернативы. Саморефлексия ведет к увеличению знания, к метазнанию. Она способствует развитию способности не теряться перед непредвиденным, и расставаться с имеющимся знанием. Саморефлексия в учреждении институционализируется в различных формах обратной связи (рефлексивные семинары, коучинги и др.), мы постепенно приходим к коллективному разуму.

Ситуативное управление, контекстное управление стремится объединить единство и многообразие за счет того, что подразделения (как элементы организационной структуры) сами заботятся о единстве, сочетая взаимозависимость, самостоятельность. Контекстное управление происходит, прежде всего, посредством рефлексии.

Оно состоит в переходе от стороннего принуждения к самообязанности. Сегодня, говоря об учреждениях, мы можем констатировать стремление, с одной стороны, к единству – объединение в комплексы (школа-профлицей, колледж-вуз, школа-колледж-вуз, школа-колледж-предприятие и др.), с другой стороны, к отстаиванию своей самостоятельности, при сохранении единства.

Контекстное управление наряду с саморефлексией, супервидением имеют своей целью формирование стратегической способности, достижения высокого уровня умений рефлексии, развитие альтернативных видений будущей идентичности и практики системы переговоров с особыми полномочиями. Применение всех этих трех форм работает на выработку видения общего, возможного и желательного будущего, на переход деятельности образовательных или других учреждений из двух режимов (функционирование, развитие) в три – функционирование, развитие, обучающееся учреждение. Обучающееся учреждение можно охарактеризовать как систему гибкую, самоорганизующуюся, саморегулирующуюся, самосовершенствующуюся, способную к параллельной переработке ситуации, разработке расчета новых программ, системы оценки результатов и перспектив развития на опережение. Для обучающегося учреждения характерны следующие ориентиры:

- новые источники вуза нужно искать не в конкуренции, а в служении другому;

- культура, основанная только на традициях, разделяет и обрекает на конкурирование, а не на развитие;

- развитие «культуры ошибок», «культуры слабых мест», предполагающей их наличие при развитии нового как данности, применение исследовательских методик (фокус-групп и др.),

позволяющих предвидеть их на старте, и в коллективной деятельности выйти на поиск способов их устранения;

- ориентир на восстановление самопознания и обращение к собственным глубинным структурам, чтобы восстановить утерянную способность к духовному развитию и через это обрести новое видение вуза;

- ориентир на новации, касающиеся не только методов, они бесполезны, если не затрагивают также и видения, приводящего к возникновению новой энергии (системной новации);

- признание идеи бесконечного самопознания и духовного развития как отдельного специалиста, так всего сообщества.

Обучающееся учреждение идет не по пути приспособления, адаптации, а основывает свою деятельность на способности к самообновлению, метарефлексии и критической саморефлексии.

Постепенно переходя к коллективной рефлексии, коллективному мозгу, коллективному разуму в деятельности учреждений, как это происходит в другой живой природе, описанной нами в начале статьи, в природе микроорганизмов, когда речь идет об их колониях.

Литература:

1. U. Beck Reflexive Modernisierung, Frankfurt am Main, Suhrkamp, 1996.
2. H. Bloom Global Brain, Stuttgart, DVA, 1999.
3. GeiSler H Organisationslernen und Weiterbildung, Neuwied, Luchterhand, 1995.
4. Luhmann N. Soziologische Aufklärung, Bielefeld, Westdeutscher Verlag, 1986.
5. Geiselhart H. Wie Unternehmen sich selbst erneuern: Konzepte für die Umsetzung, Wiesbaden, Gabler, 1995.