

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ВЫЗОВЫ образованию

Николай Михайлович Борытко, доктор педагогических наук, профессор,
г. Волгоград

Юноша пришёл к своему деду и попросил помочь советом в отношениях с подругами.

Дедушка ответил ему:

— В тот самый день, когда я перестал искать «ту самую девушку» и решил стать «тем самым парнем», я познакомился с твоей бабушкой.
«Тот самый». Притча неизвестного происхождения

Когда мы анализируем социокультурные вызовы школе, чаще всего сеем на тему «не та молодёжь», традиционную и очень древнюю тему. Но ведь если она «не та», то «не тем», не таким должно быть и взаимодействие с нею в рамках образовательного процесса, поскольку вне взаимодействия педагога с обучаемым/воспитанником не мыслится образование вообще. При этом следует учитывать тот факт, что во взаимодействии, в общении всякий человек (и педагог в этом смысле не является исключением) реализует себя, своё отношение, свою позицию к ситуации. Потому именно этому отношению педагога к сути образовательной деятельности, к ситуации образования и посвящены настоящие заметки.

1. Традиции и инновации

Широко известен призыв:
«Образование должно готовить

человека не к прошлому, а к будущему», т.е. образование должно быть основным инновационным механизмом развития общества. Пожалуй, нет человека, который бы утверждал, что развитие (в т.ч. и развитие самого образования) возможно без инноваций. Также известно и то, что инновации не проходят без сопротивления, при единодушной поддержке. Поэтому возникает вопрос: как проводить инновации, чтобы они давали максимальную пользу для развития и встречали минимальное сопротивление?

Нередко мы слышим от молодых, начинающих учителей слова: «Я дала урок!» В таких случаях я задаю вопрос: «А кто у вас его взял?» К сожалению, нередко педагог заинтересован в том, чтобы выразить себя: «изложить материал», «высказать свою точку зрения» и т.п. — что при этом происходит в ученике или воспитаннике, остаётся «вторым планом». По умолчанию считается, что «как-то он улучшается», но как? Что изменилось в его взглядах, подготовке? Изменилось ли вообще? Ответов на эти вопросы

педагог не находит. Порой даже не ищет. И тогда, от непредсказуемости результатов, у педагога возникает чувство надрыва. Хотя каждый знает древние истины о том, что «ученик не сосуд, который нужно наполнить, а факел, который следует зажечь», что «нельзя научить, но можно научиться», что «даже мальчик сможет подвести коня к водопою, но и все конюхи не заставят его пить, если он не испытывает жажды». Всё это мы знаем, не знаем только как пробудить эту жажду к знаниям, самосовершенствованию.

2. «Без принуждения делать не будут»

«Вы сами знаете, что всё новое, даже если оно хорошо и необходимо, наши люди без принуждения делать не будут», — говорил российский император Пётр в начале XVII века, обращаясь к своим министрам. И 300 лет спустя президент России Б.Н. Ельцин в своём выступлении по телевидению повторил почти те же слова: «К сожалению, люди не понимают, что перемены необходимы для улучшения; без инициативы, новых взглядов, свежих подходов и идей мощный прорыв невозможен». Не только российская, но и международная история показывает, что нововведения часто проводятся насильственно, без учёта интересов тех, кто их проводит, и даже тех, во имя кого они проводятся. При этом неуспех объясняется ленью, глупостью, сопротивлением исполнителей.

То же мы наблюдаем и в образовании. В последнее время всё большее число педагогов с удивлением обнаруживает большое количество теорий и концепций «стимулирования познавательного интереса», «формирования мотивации к чему-либо». А между тем ребёнок, в большинстве случаев, приходит в школу с интересом к тому, что он в ней встретит, пусть даже на уровне рефлекса «что такое?». Учитель же, которого настроили «стимулировать», «мотивировать», «побуждать» (читай: «принуждать»), в результате гасит первоначально имеющийся интерес, чтобы потом

вновь его «формировать», как его учили. «Но ведь, действительно, сопротивляются! И вправду не хотят!» — слышу я возражения. Мой собственный сорокалетний педагогический стаж также подтверждает это. Но вопрос в том и состоит: как не «ломать» ребёнка под себя, под программы, под инструкции, а использовать имеющийся в нём природный интерес к новому, к образованию?

3. Ответ даёт культура

Обращение к культуре как объективной реальности даёт понимание не только причин сопротивления, но и путей оптимизации инновационных изменений.

Культура — от латинского *cultura*, от глагола *colo, colere* — возделывание, позднее — воспитание, образование, развитие, почитание.

Культурный — обработанный, возделанный, выращенный человеком, не дикий. Вся совокупность небологических проявлений человека (Пример: Культурные растения. Культурный слой земли, со следами деятельности человека).

Культура — это набор кодов, которые предписывают человеку определённое поведение с присущими ему переживаниями и мыслями, оказывая на него, тем самым, управленческое воздействие. «Культура — это коллективное программирование сознания, которое отличает членов одной группы или типа людей от других» (Герг Хофстеде, нидерландский социолог, предложивший совокупность показателей, определяющих культурные характеристики различных народов на основе исследований, проведённых в 1960–70-е годы).

Очевидно, культура не бывает «хорошей» или «плохой» — она бывает «своей» или «чужой» (м.б. даже «чуждой»). Соответственно, «культурный» не обязательно означает «хороший» (если это представитель чуждой культуры). Отсюда

и оценка молодёжи: она не хорошая или плохая, она *другая*, поскольку представляет *другую культуру, другой образ мысли, образ жизни*.

4. Педагогическое понимание культуры

Различные трактовки категории «культура» дают нам разные ориентиры воспитания, различные «координаты воспитательного пространства» или «педагогические коды»:

Первая трактовка культуры: «Исторически определённый уровень развития общества и человека, выраженный в типах и формах организации жизни и деятельности людей». Эти типы и формы выражаются в моральных *нормах*, принятых в том или ином сообществе. А подчинение нормам регулируется чувством *стыда* и выражается в соответствующем этим нормам *поведении*. Человек, ведущий себя в соответствии с принятыми нормами («нормальный»), оценивается сообществом как *личность*.

Вторая группа определений трактует культуру как «общий объём творчества человечества». Внутренним источником творчества, как известно, являются *нравственные смыслы*. Они определяют иное чувство — *совесть*, и сами им определяются. В этом аспекте человек раскрывается через характер *общения* и воспринимается сообществом как *индивидуальность*, т.е. совокупность черт, отличающих этого человека от других.

Наконец, понимание культуры как «практической реализации общечеловеческих и духовных ценностей» и человека даёт возможность воспринимать через *духовные ценности*, формирование которых регулируется чувством *сострадания*. В отличие от реактивных чувств стыда и совести оно является побудительным чувством и проявляется через *деятельность*. Соответственно, и человек воспринимается здесь в аспекте его субъектности, т.е. созидательной активности.

Так три понимания культуры дают понимание трёх составляющих Человека, трёх его педагогических измерений: его личностного, индивидуального и субъектного аспектов, которые раскрываются и формируются, соответственно, в поведении, общении и деятельности.

5. Общий знаменатель любых пониманий культуры — традиция

Традиция — это:

- прежде всего то, что не создано самим человеком или сообществом, не является продуктом их собственной активности, а то, что передано предыдущими поколениями;
- набор передаваемых из поколения в поколение представлений, обычаев, привычек и навыков практической деятельности;
- социальное наследие, преемственная связь между старым и новым;
- регулятор общественных отношений, исторически сложившиеся правила поведения, выполняемые под воздействием общественного мнения;
- то, что усвоено в процессе жизни (часто — на подсознательном уровне), привычно, стало для человека и сообщества нормой, отклонение от которой осуждается и эмоционально дискомфортно.

Принимая те или иные традиции, человек становится частью чего-то большего, более значимого и сильного, чем он сам: частью сообщества. Это могут быть семья или уличная компания, спортивная секция или молодёжная субкультурная группа. Внутри этого сообщества человек приобретает защиту, состояние комфорта. Из этой культуры своего сообщества человек впитывает одобряемые сообществом нормы поведения, в этой же культуре находит нравственные смыслы как внутреннее оправдание своей жизни, в ней (в культуре) утверждает ценности и находит признание им. Так культура социальной группы (национальная, молодёжная, профессиональная и т.п.) становится культурой самого человека, его человеческой сущностью, поскольку всё человеческое в человеке — это и есть культура.

Всякая же инновация нарушает традицию, что приносит дискомфорт. А большинство людей не испытывают удовольствия от дискомфорта, поэтому они эмоциональ-

но не принимают инновацию. Значит, для проведения инновации следует найти её опору в существующей культуре и минимизировать её противоречия с культурой, показав перспективы развития именно этой культуры, раскрытия заложенных в ней потенциалов, улучшения для людей, реальное удовлетворение всего спектра их потребностей.

6. Что даёт насильственное проведение инноваций?

Во всякой культуре заложены механизмы её самосохранения. Основной из таких механизмов — ритуальность. При внутреннем неприятии проводимых изменений и невозможности им противостоять люди лишь «играют роль», не реализуя содержания инновации. Согласно исследованиям Г. Хофстеде, ритуальность наиболее свойственна именно авторитарным культурам. От себя добавим, что особенно это проявляется в образовании: педагог в своей работе реализует не инструкции и программы, а самого себя, поэтому он должен принять инновацию как своё дело. Так же и с учениками: что им задано, то и ответят; но думать и действовать будут по-прежнему. А педагог (тоже, по-прежнему) будет оправдывать себя известным: «Надо же что-то делать!» А почему «что-то»? Почему не то, что даёт реальный результат?

Под культурой понимают человеческую деятельность в её самых разных проявлениях, включая все формы и способы человеческого самовыражения и самопознания. Отсюда и общий принцип: в культуру входит лишь то, что включено в деятельность человека, только через деятельность ученика/воспитанника с новыми.

7. Что даёт внутреннее принятие инновации?

На самом деле люди хотят совершенствоваться, хотят улучшать окружающую жизнь,

хотят работать более эффективно. Если они видят, что проводимое изменение отвечает этим их желаниям, то активизируются внутренние потенциалы человека, инновация даёт неизмеримо больший, чем ожидалось, эффект. Образовательная инновация специфична и в этом аспекте: ведь обучение, воспитание и развитие реализуются здесь не иначе, как через взаимодействие, а значит, в случае внутреннего принятия инновации, педагогом актуализируются не только его собственные потенциалы развития, но и его учеников.

8. Как обеспечить внутреннее принятие инновации?

Нужно, чтобы она «вписывалась» в человеческие отношения, среди которых выделяются нормативные/поведенческие, ценностные/деятельностные и смысловые/коммуникативные. Особое значение имеет третья группа (смысловых) отношений, которые часто бывают неосознанными/невербализованными. Их трудно выявить, трудно учесть. Но смысл — это «значение для меня», потому именно смысловое неприятие может стать тем айсбергом, о который затем разобьётся «Титаник Инновации». Лучше, когда педагог проводимую инновацию воспринимает как свою собственную — тогда он сам же и осмыслит её, т.е. наделит смыслами. Это «согреет» его, сделает комфортным реализацию инноваций. Приём известный: когда жена говорит мужу: «Милый, хочу тебя порадовать, купить себе шубку!»

Но эмоциональное отторжение вызывает и противоречие двум другим группам отношений. Противоречие внутренне принятой (привычной) норме воспринимается как «ненормальное», а значит — потенциально враждебное, опасное, с которым нужно бороться. Противоречие ценностям, которые человек утверждает в своей деятельности, воспринимается как прямое противоборство.

9. Культурные основания инновации

Соответствие нормативным отношениям — в национальной культуре, культуре социально-профессиональной группы, традициях региона, города, школы, семьи. В основном, это моральные нормы.

Соответствие ценностным отношениям — в идеологических ориентациях человека, в его декларируемых целях, в корпоративной культуре тех сообществ, активным членом которых он является, в религиозных взглядах. Их ядро составляют духовные ценности.

Соответствие смысловым отношениям — в характере общения, в дружеских связях человека, в его мечтаниях, в его потребностях (даже не осознаваемых), верованиях (и суевериях). Они регулируются нравственной сферой человека.

10. Менеджмент инноваций в образовании

Чтобы провести инновацию «сверху», надо, чтобы она стала «инновацией снизу». При этом недопустимы никакие манипулятивные действия, поскольку даже если они не будут поняты, то вызовут эмоциональное неприятие. Следует создать условия для проявления свободной инициативы педагогов и других сотрудников школы, учащихся и их родителей, для поддержки общественным мнением перспективных проектов и организационно обеспечить их реализацию. Такая стратегия первоначально представляется сложной, но реально более осуществима.

Один из австрийских коллег рассказал мне историю из своей консультативной практики. Пытаясь разобраться в причинах напряжённой ситуации в школе, он с педагогами обнаружил интересный факт: почему-то вопросы в школе задают только учителя; причём те вопросы, на которые уже знают ответы. Тогда они договорились со следующего дня не задавать вопросы, на которые сами знают ответы. В школе воцарилась тишина: учителя безуспешно пытались придумать вопросы, на которые не знают ответов; ученики же по привычке вопросов не задавали. Первыми не выдержали ученики: стали задавать вопросы. Учителя с радостью стали на них отвечать (они же знали ответы!),

а ученики с удивлением слушали, как учителя рассказывают не то, что сами решили, а то, о чём их спрашивали. Напряжённая атмосфера в школе «испарилась» сама собой.

11. Толерантность — путь эффективных инноваций

В последнее время толерантность стала чуть ли не грязным ругательством. В педагогическом сознании существует довольно устойчивый стереотип, согласно которому толерантность отождествляется с конформизмом, вседозволенностью, безусловным отказом от всяческих запретов и ограничений, в том числе этических (моральных, нравственных, духовных). Пути преодоления этого стереотипа обнаруживаются в понимании толерантности как устойчивости, сопротивляемости внешним влияниям, обладании человеком *устойчивой жизненной позицией, способности быть субъектом собственной жизни.*

Толерантность — это прежде всего уважение Другого, его позиции (не обязательно их приятие!). Так или иначе толерантность предполагает установку человека на независимость, на «несиловое» отношение к любым идеям, а самое главное — ответственность человека за свои собственные убеждения и поступки, понимание их относительности, т.е. невозможности их такого обоснования, которое было бы бесспорным для всех.

Толерантность проявляется на трёх уровнях:

1) Конвенция — соглашение человека с принятыми в данном сообществе нормами, примирение с ними, координация своего поведения путём самоограничения.

Пятилетняя Настя собирается гулять во дворе и рассуждает: «Опять Света будет требовать, чтобы я дала поиграть ей своей куклой. Мне она и самой

нравится! Но лучше я отдам ей куклу, потому что я не хочу раздружиться со Светой». Настя сознательно соглашается отдать любимую куклу во имя сохранения дружбы, которая для неё важнее. При этом она не выдвигает никаких встречных требований, не ведёт переговоров о взаимных уступках — она сама принимает решение, основанное на согласии с прогнозируемыми условиями. Это проявление конвенциональной толерантности.

Может быть и противоположная ситуация, когда сообщество нуждается в данном человеке и готово ради этого примириться с его взглядами, проявить снисхождение к его отклоняющемуся от принятых норм поведению. Однако принятие это происходит не как результат внешнего принуждения (физической силой или пропагандой), а в результате осознанного решения. Именно в силу такого решения (конвенции) подобное поведение признаётся как толерантное.

2) Компромисс — взаимные уступки как взаимное нравственное движение навстречу друг другу: сам человек и принимающая его группа взаимно принимают на себя определённые обязательства по отношению друг к другу.

Такие сцены можно наблюдать довольно часто между детьми, которые «торгуются», договариваясь о совместных действиях:

— Ладно, я пойду с тобой гулять, но ты не будешь меня обзывать в классе дурой.

— Ладно, а ты не говори, что я...

И т.д.

Договаривающиеся стороны признают друг друга равноправными и это равенство подчёркивают путём взаимных уступок. Эти уступки могут быть и несущественными, ритуальными, однако они делаются во имя демонстрации взаимного уважения и отказа от каких-либо преимуществ по отношению к другой стороне.

3) Консенсус — это решение, принятое на основе общего согласия сторон при отсутствии формально заявленных возражений. Согласно этому пониманию, каждая культура, ценностная и познавательная система помимо борьбы с другой системой так или иначе пытается учесть её опыт, расширяя тем самым горизонт своего собственного опыта.

Как показывают исследования, в нормативных отношениях для регулирования адекватного поведения достаточно бывает конвенции, в смысловых для комфортного общения — компромисса, а в ценностных, для результативной деятельности, необходим консенсус.

12. Проблемы и риски: «признание заслуг» и почести

Основной критерий толерантного взаимодействия — искреннее стремление сторон к конструктивности во взаимоотношениях, «разумный эгоизм». Основной проблемой является неверие педагога в результативность толерантности, его попытки манипулировать школьниками. Ответная реакция школьников на лицемерие педагога — ритуальность, показное согласие либо прямой протест. Трансактный анализ (Э. Берн) однозначно показывает нам: в ответ на позицию «родителя» либо позиция «ребёнка» (манипулирование в позиции «снизу»), либо позиция «родителя» (конфронтация), но не позиция «взрослого» (сотрудничество).

А это означает, что результативные изменения в образовательном процессе возможны, лишь когда обе взаимодействующие стороны (педагог и воспитанник) готовы к самоизменениям под влиянием взаимодействия, когда в лексиконе педагога оценка «Правильно!» изменится на «Согласен!», а «Неправильно!» — на «Не согласен. Докажи!», когда учитель, идя в класс, будет готовиться не к насилию и борьбе, а к сотрудничеству и взаимному поиску истины. **В_рШ**