

# Дискурсное поле учебной организации

**Анастасия Сергеевна Сергеева,**

*Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики, кандидат психологических наук, an.se.sergeeva@gmail.com*

• дискурсное поле организации • самоорганизация • нарратив • жанрово-тематическая карта • организационная коммуникация •

## Введение

Школа относится к особому виду организаций, направленных на *создание обучающих коммуникаций*, вызывающих появление в ученике обучающей среды<sup>1</sup>. Это её основной продукт, воздействующий на ученика, вовлекающий его в учебную деятельность. Принципиально важно понять, что цель деятельности преподавательского состава учебной организации — обеспечение требуемых форм и содержания обучающей коммуникации. Вовлечение в неё учеников и педагогов приводит к появлению знаний и умений. Однако создание эффективной учебной коммуникации далеко не такой простой вопрос, как кажется, в силу самоорганизующегося характера коммуникативного процесса. Его течение носит, на первый взгляд, случайный, стихийный характер. Нельзя заранее определить направление и содержание коммуникации. Она сама определяет направление и историю своего развития.

В процессе её осуществления формируется культура организации, которая включает в себя различные по функциональному значению артефакты (инструменты деятельности, способы использования инструментов, сценарии поведения, способы и каналы коммуникации в сообществах совместной практики, организационные и профессиональные правила, стандарты, ценности, история организации и т. д.). Однако культура отражает только сохраняемую в организации часть результатов коммуникации, служащую для её дальнейшего воспроизведения. Сам же процесс порождения культурного слоя связан с процессами

самоорганизации дискурсов, циркулирующих в доступных для членов организации формах, и связан с памятью и историей организации, в широком смысле с её традицией. Коммуникация производит гораздо более широкий объём речевой и информационной продукции, чем требуется для создания культурного слоя. Поэтому большую роль играет задача ограничения неэффективных форм учебной коммуникации.

Наблюдаемое многообразие дискурсной продукции в учебной организации столь велико, что создаётся впечатление её случайности, зависимости от информации, передающейся в коммуникативных актах<sup>2</sup>. В силу этого в интерпретациях, объясняющих коммуникацию в учебных организациях, преобладают информационные модели, в которых информация (часто используется термин «знание») линейно передаётся от одного члена коммуникации к другому. Однако такое сильно упрощённое представление о коммуникации в учебной организации не затрагивает работу социальных кооперативных механизмов, выводит их за пределы научного исследования.

Всё это ведёт к необходимости разработки специальных средств и методов анализа структурных подразделений учебных организаций и среды обучения, учитывающих особенности дискурсной продукции циркулирующих в них информационно-коммуникативных процессов.

<sup>1</sup> Сергеев С.Ф. Обучающая среда: концептуальный анализ // Школьные технологии. 2006. № 5. С. 29–34.

<sup>2</sup> Сергеев С.Ф. Тема и дискурс в педагогическом процессе // Школьные технологии. 2008. № 4. С. 33–38.

## Дискурс в учебной организации

Проблемы учебной организации и оптимизации коммуникаций широко представлены в исследованиях отечественных и зарубежных учёных.

Вместе с тем в большинстве из них дискурсы в учебной организации рассматриваются традиционно как разрозненные о вещественные (в том числе и в речи) результаты коммуникаций и деятельности участников учебного процесса, как речевая практика, интерактивная деятельность, направленная на установление и поддержание личностных контактов.

В последнее время учебный дискурс предстаёт как сложное многоуровневое явление, отражающее все аспекты коммуникаций в организации. На современном этапе содержание понятия «дискурс», традиционно понимаемого как коммуникативное речевое событие, разворачивающееся в определённом месте и контексте, претерпело ряд существенных трансформаций. Дискурс стал рассматриваться «как регулятор состояния общественного сознания; рамка восприятия окружающего мира, которая формирует идеальную поведенческую или исследовательскую модель, и может рефлексироваться или не рефлексироваться субъектом»<sup>3</sup>. Однако единых представлений о дискурсе в учебной организации, позволяющих рассматривать его как продукт и элемент процесса самоорганизации коммуникации, по настоящее время не предложено.

Среди подходов к изучению дискурса одним из ведущих в рамках исследования

дискурса организации является *критический дискурс-анализ* (Н. Феркло, Т.А. Ван Дейк). Популярность данного подхода связана с тем, что критическое исследование организационного дискурса позволяет рассматривать организацию как комплекс, целостный организм, предсказывать возможности дальнейшего развития и вскрывать противоречия между администрацией и учебными подразделениями<sup>4</sup>.

Основные положения критического дискурс-анализа:

- властные отношения имеют дискурсивную природу;
- дискурс создаёт социум и культуру;
- дискурс принимает участие в создании и функционировании идеологии;
- дискурс носит исторический характер;
- связь между текстом и обществом считается установленной;
- дискурс является формой социальной практики<sup>5</sup>.

Однако в классическом варианте критического дискурс-анализа не рассматриваются особенности функционирования организации как системы, порождаемой самоорганизующейся коммуникацией, что вызывает много вопросов при попытке связать воедино циркулирующие коммуникационные процессы и дискурсы. Вместе с тем методология критического дискурс-анализа позволяет операционализировать дискурсные потоки организации для целей создания инструментов анализа коммуникаций в организации<sup>6</sup>. Требуется новый подход к рассмотрению роли процессов формирования дискурсов в учебной организации, учитывающий процессы их самоорганизации в рамках организации.

## Понятие дискурсного поля учебной организации

Коммуникативные процессы, происходящие в учебной организации, связаны с существованием целостного, непрерывно действующего, циклически воспроизводящего себя динамического процесса формирования дискурсов в организации, ориентирующих членов группы на достижение профессиональных целей организации, интеграцию

<sup>3</sup> Пичугина В.К. Образовательный, педагогический и антропологический дискурсы в современной педагогике // Инновации в образовании. 2010. № 11. С. 99–110.

<sup>4</sup> Van Dijk T.A. Critical Discourse Analysis // Handbook of Discourse Analysis / D. Tannen, D. Schiffrin, H. Hamilton (eds). Oxford: Blackwell, 2001.

<sup>5</sup> Сергеева А.С. Критический дискурс-анализ как инструмент исследования организационного дискурса // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. 2009. Вып. 2, Ч. II. С. 257–265.

<sup>6</sup> Сергеева А.С. К вопросу об операционализации параметров дискурса организации / А.С. Сергеева, И.Е. Толстов // Психология XXI века: Матер. Междунар. науч.-практ. конф. молодых учёных «Психология XXI века» 21–23 апреля 2011 года. Санкт-Петербург / Под научн. ред. О.Ю. Щёлковой. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2011. С. 411–413.

интересов группы и личности. Можно сказать, что через циклическую генерацию дискурса в коммуникативном пространстве организации происходит управление членами учебного коллектива, их ориентирование и взаимоориентирование на производительный труд, решение личных и профессиональных проблем.

Для генезиса понятия «дискурсное поле» воспользуемся конструктивистскими представлениями, в соответствии с которыми социальная коммуникация, циркулирующая в организации, является операционально-замкнутой аутопоэтической системой, конституирующей организацию. Аутопоэтические системы обеспечивают циклическую рекурсивную организацию процессов воспроизводства или сохранения компонентов, из которых они состоят. Это самоподдерживающиеся, самовоспроизводящиеся системы.

Дискурсное поле организации есть самоорганизующаяся система, возникающая в условиях кооперативных взаимодействия участников коммуникации, ориентированных на достижение целей организации.

Эту целостность мы назовём *дискурсным полем организации*. В нём содержится распределённая в памяти членов команды и в документальной форме в виде нарративной дискурс-продукции история организации. Дискурсное поле организации носит динамический характер и вместе с тем сохраняет присущие ему структуру и форму, отражающие специфику процессов жизнедеятельности в трудовом коллективе учебной организации через профессиональную коммуникацию. В дискурсном поле организации происходит селективная дифференциация дискурсов в зависимости от их актуальности и значимости для членов группы и организации как социального единства. Каждый из дискурсов, составляющих дискурсное поле организации, имеет относительную самостоятельность и реализует свои функции в процессе самовоспроизводства и самосохранения организации. Дискурсное поле организации отражает систему доминирующих самоорганизующихся коммуникаций, циркулирующих в среде организации, направленную на конституирование организации как целостной системы, реализующей цели организации.

Дискурсное поле — это новое для психологии понятие, в котором сведены воедино процессы самоорганизации коммуникативных потоков, циркулирующих в процессе деятельности организации через их дискурсную продукцию. Оно может рассматриваться как частично операционально замкнутая целостная система. Такой подход позволяет анализировать дискурсную продукцию в организации как результат действия целостной системы организации на её сотрудников, что резко отличается от классических представлений, в которых дискурс-продукция была личным, индивидуальным делом сотрудников, их личностной ситуативной компонентой.

### **Структура дискурсного поля организации, механизмы его самоорганизации**

Дискурсное поле организации представляет собой динамическую систему дискурсов, производимых и используемых самоорганизующимися коммуникациями, циркулирующими в организации. В его состав в операционализированной форме входят *организационный, профессиональный и личностный дискурсы*, отражающие жанрово-тематическую и нарративную структуры соответствующих коммуникаций в организации, стабильность и самоорганизующийся характер которым придают механизмы партиципации и шеринга.

Структура дискурсного поля организации может быть представлена как совокупность дискурсов, производимых тремя видами коммуникаций (личностной, организационной и профессиональной). Это соответствует современным представлениям о роли процессов коммуникации в конституировании организации. В связи с этим выделим три вида дискурс-продукции, порождаемой в организации: организационный, профессиональный и личностный <sup>7</sup>.

*Организационный дискурс* ведёт к сохранению организации как единого целого. Посредством его административная структура обес-

<sup>7</sup> **Сергеева А.С.** Характеристики дискурса организации в различных организационных контекстах // V Съезд Общероссийской общественной организации «Российское психологическое общество». Москва, 14–18 февраля 2012 года. Науч. материалы. Т. II. М., 2012. С. 125.

печивает создание и сохранение границ организации, отделяющих её от других организаций, следит за исполнением нормативных и иных предписаний, реализуя механизмы власти. В учебной организации организационный дискурс порождается деятельностью администрации и преподавательским составом в рамках исполнения ими должностных инструкций и нормативных документов, поступающих свыше от органов народного образования. Юридическая компонента дискурса служит для обеспечения единообразного понимания и применения инструкций, обеспечивая ответственность исполнителей. К организационному дискурсу относятся и этика трудового коллектива, и формы отношений преподавателей с учениками и коллегами.

Посредством *профессионального* дискурса осуществляется формирование профессиональной сферы работы членов коллектива «под требования организации». Профессиональная коммуникация направлена на повышение компетенций членов коллектива, интеграцию и реализацию человеческих ресурсов при достижении целей организации.

И наконец, в *личностном* дискурсе отражаются ожидания членов организации в отношении помощи для решения личных проблем в контексте организации. Личностный дискурс имеет большое значение для здоровья организации, оптимизируя и гармонизируя личные интересы членов её команды.

Самоорганизующийся характер процессам функционирования дискурсного поля организации придают механизмы *партиципации* и *шеринга*, отражающие формы управления индивидуальным и групповым поведением сотрудников, реализующих историю организации.

*Партиципация* циклически вовлекает сотрудников в требуемые на данный момент развития истории организации отношения, связанные с коммуникативными, распределительными и властными процессами. Партиципация описывает, как люди взаимодействуют друг с другом внутри организации. Более широко этот процесс охватывает диапазон способов поведения и вариатив-

ность выбора, а не стандартизированные типы взаимо-

действия между людьми. Прежде всего, для осуществления партиципации должен быть доступ к информации и процессу принятия решения; это может привести к включённости и возможности консультирования, результатом чего могут стать различные уровни и способы партиципации. Кроме того, партиципация может привести к соглашению, консенсусу или равенству между людьми или группами. Партиципация обеспечивает некоторый уровень самодетерминации и автономии сотрудников учебной организации.

Проще говоря, с точки зрения организации, партиципация может изменить:

- а) восприятие сотрудниками своей работы;
- б) способ выполнения этой работы;
- в) их собственное и коллективное отношение к своему работодателю (администрации учебной организации).

Многие из вышеизложенных аргументов подтверждаются на практике. Партиципация обеспечивает то, что специалисты по трудовым производственным отношениям называют «возможностью высказывать своё мнение». Возможность высказывать своё мнение — это ключ к взаимовлиянию (обмену влиянием). С гуманистической точки зрения, данная возможность способствует повышению человеческого достоинства; с организационной точки зрения, она уменьшает уровень фрустрации, способствует повышению мотивации и идентификации и снижает потребность работников демонстрировать свою власть борьбой с руководством. Обладание возможностью высказывать своё мнение может снизить уровень текучести кадров и количество прогулов.

Анализ классических подходов к понятию партиципации показывает их ограниченность в понимании определяющей роли активности производственной коммуникации в порождении данного феномена.

Положение меняется коренным образом в случае принятия постклассических моделей организационной коммуникации, проявляющей свойства самоорганизующейся системы<sup>8</sup>. В соответствии с ними коммуникация проявляет свойства аутопоэтической самоорганизующейся системы, вовлекая в зону своего активного конструирующего

<sup>8</sup> Луман Н. Социальные системы. Очерк общей системы. СПб.: Наука, 2007.

и конституирующего организацию влияния членов организации. При таком подходе можно сформулировать новое определение партиципации, в котором отражаются механизмы коммуникативной самоорганизации трудового коллектива.

*Партиципация* — это самоорганизующийся коммуникативный механизм аутопоэтического типа, включающий организационные коммуникации, циклически вовлекающие сотрудников в требуемые на данный момент развития истории организации отношения, связанные с коммуникативными, распределительными и властными процессами, ведущими к самовоспроизведению организации и её элементов.

Такое определение объясняет все феномены партиципации в едином ключе, что даёт возможность считать её одним из элементов механизма самоорганизации дискурсного поля организации. Члены организации посредством партиципации вовлекаются в процессы организационных коммуникаций. Коммуникации, в свою очередь, становятся инструментом вовлечения сотрудника в деятельность и служат инструментом разделения знаний, обеспечивающим профессиональные реализации и развитие организации и её членов.

*Шеринг (Knowledge Sharing)* как механизм разделения знаний в организации обеспечивает независимое течение внешних и внутренних по отношению к субъекту коммуникационных процессов<sup>9</sup>. Формируется двухконтурное разделение знаний в дискурсном и коммуникационном полях организации — знаний для коммуникации в организации и знаний для участника коммуникативного процесса.

Необходимо подчеркнуть, что внутренний и внешний контуры коммуникативной самоорганизации в значительной мере независимы друг от друга, хотя и имеют общий носитель — когнитивную систему участника организационной коммуникации. В силу этого можно говорить о взаимодействии и взаимориентации двух коммуникационных систем — коммуникации субъекта деятельности и коммуникации организации. Участники коммуникации в механизме шерринга являются элементами сохранения и передачи опыта, ведущего к самоорганизации процес-

сов коммуникации, циркулирующих в организации. Несмотря на кажущийся хаотический характер информационных обменов между членами организации, все они подчинены главной цели — обеспечению целостности коммуникативных процессов, ведущих к сохранению и развитию организации и её членов как системного динамического единства.

В механизме шерринга большую роль играют различные формы представлений о знаниях, в частности категория неявных знаний, недоступных сознательному контролю субъектом коммуникации.

Особую роль в конституировании дискурсного поля организации играет производство *нарративов* (историй) организации<sup>10</sup>.

Нарратив — это форма устного повествовательного изложения структурированного текста в виде некоторой истории, где-либо происходившей, например, в производственной или иной организации, рассказываемой участником или её очевидцем. Это способ упорядочивания организационной реальности работниками организации. Взаимоотношения между рассказом-нарративом и жизнью в организации может рассматриваться как выявление специфически нарративных способов осмысления социального и бытийного мира организации и как особая форма существования человека в трудовом коллективе, как присущий только ему модус бытия.

Изучение организационных нарративов позволяет нам понять через представления сотрудников учебной организации то, каким образом организованно представление людей об организации и каковы типовые способы решения задач, возникающих перед ними в процессе профессиональной деятельности.

Нарратив — не просто набор некоторых фактов о мире организации, в нём отражён способ производимой в учебной организации интерпретации мира. Эти внутренние, «семейные» истории создаются и ис-

<sup>9</sup> Червинская К.Р. Феномен разделения знаний в организационной психологии / К.Р. Червинская, А.А. Журавлева // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2009. Сер. 12. Вып. 1. С. 249–258.

<sup>10</sup> Сергеев С.Ф. Нарративный подход к школьной организации // Школьные технологии. 2011. № 3. С. 19–24.

пользуются в процессе коммуникаций, порождаемых в организации<sup>11</sup>.

Тулан (*Toolan M.*) выделяет следующие характеристики нарратива:

— каждый нарратив имеет свою запланированную структуру (в случае устной речи это может быть структура, сложившаяся в результате предыдущего рассказывания истории);

— нарратив всегда является предварительно подготовленным (предварительно произведённым) и содержит в себе элементы нарративов, созданных до нас;

— нарратив имеет определённую «траекторию». Предполагается, что события в нём всегда с чего-то начинаются и к чему-то приводят. Нарратив всегда имеет середину, начало и конец;

— нарратив имеет своего автора, «рассказчика»; несмотря на то, что текст может казаться обезличенным, всё же личность рассказчика крайне важна для слушателя;

— в нарративах часто присутствуют разнообразные перестановки эпизодов, рассказ может быть нелинейным по времени, события могут идти в разной последовательности;

— нарратив может включать рассказ о событиях, далеко отстоящих в пространстве и времени от рассказчика и его аудитории<sup>12</sup>.

Воплощение опыта организации в форме истории, рассказа позволяет осмыслить его в интерперсональной, межличностной сфере, поскольку форма нарратива, выработанная в ходе развития культуры учебной организации, уже сама по себе предполагает исторически опосредованный опыт межличностных отношений её членов.

В организационных нарративах отражается целостный образ «Я» каждого сотрудника в его неразрывном единстве со всеми своими социальными связями в организации. Изменение последних вызывает необходимость трансформации прежней идентичности, пока индивидом не будет сформирована

новая идентичность в рамках новых социальных связей. Таким образом, нарратив позволяет создавать каждому сотруднику приемлемые схемы, объясняющие его соци-

альный статус в организации с опорой на её культурные и социальные элементы. Организационный нарратив является инструментом функционирования дискурсного поля организации, придавая ему временное измерение, действуя в качестве элемента памяти, синхронизирующего коммуникативные процессы организации.

В организационном нарративе фиксируются события, происходившие в организации, отражённые в своём единстве и полноте её сотрудниками и клиентами. Это позволяет нам считать нарративную продукцию, порождаемую в организации как элемент, связывающий прошлое и будущее организации, как *структуру памяти* дискурсного поля организации, образующую его временную координату, в рамках которой происходят процессы самоорганизации.

Дискурсное поле организации является определяющим элементом при формировании культуры учебной организации, играющей основную роль в создании обучающих коммуникаций, формирующих педагогическую реальность.

## Заключение

Введение в психологию образования новой категории «дискурсное поле учебной организации» для исследования дискурсивной продукции коммуникационного поля обучающей организации позволяет, используя процедуру операционализации (выделения формальных характеристик), производить научный анализ конкретного содержания коммуникаций в учебной организации, рассматриваемых как системное целое.

Появляется возможность объективного исследования вопросов формирования и развития учебных организаций по результатам оценки дискурсивной продукции, что актуально в силу массового характера педагогической деятельности в рамках образовательных организаций.

Дополнение методического инструментария анализом нарратива и учётом эффектов самоорганизации позволяет использовать понятие дискурсного поля организации в качестве интегрирующего понятия при решении практических и научно-теоретических задач исследования учебных организаций. □

<sup>11</sup> Wodak R. What CDA is About: A Summary of its History, Important Concepts and its Developments // *Methods of Critical Discourse Analysis* / R. Wodak, M. Meyer (eds). London: Sage, 2001.

<sup>12</sup> Toolan M. Narrative: A Critical Linguistic Introduction (2nd edition). London: Routledge, 2009. P. 140–155.