

Додатковий матеріал до теми 5.3.

Урок 5. Індивідуалізм та колективізм повинні мати однакову силу.

(Немає єдиного вибору між ізоляцією та колективним мисленням).

Продуктивна освітня зміна – це також процес подолання ізоляції, але без повного переходу до мислення групи. Парадокси забезпечують зерно для навчання за умов динамічної складності:

Є ще декілька ендемічних парадоксів, які притаманні людині, крім творчого напруженні між індивідуальним розвитком та розвитком у групі. Як і у всіх інших парадоксах, тут немає однозначних рішень. Щоб це показати, простежимо проблему ізоляції у пошукові рішення.

Вчителювання довго називали «професією одинаків», часто у зневажному тоні. Професійна ізоляція вчителів обмежує доступ до нових ідей і кращих рішень, призводить до більшого насичення і накопичення стресу, не дає побачити і насолодитись успіхом; уможливорює існування некомпетентності і завдає шкоди учням, колегам і самим вчителям. Ізоляція підтримує консерватизм і опір до інновацій у вчителюванні, якщо навіть не завжди продукує їх (Лорті, 1975).

Ізоляція і приватність (privatism) має багато причин. Часто вони можуть видаватись певною особистою слабкістю, яка виявляється у змаганні, беззахисністю перед критикою або бажанням захопити більше ресурсів, ніж потрібно. Але люди – витвори обставин, і коли ізоляція поширюється, ми повинні запитати себе, які властивості наших шкіл це зумовлюють. Ізоляція – це проблема, вона дуже впливає на пошук і навчання. Розв'язання проблем обмежені досвідом однієї людини. Для комплексної зміни потрібно, щоб багато людей працювало над проникненням у суть рішень, спрямовуючи себе на концентровану спільну дію. Ось слова Коносуке Матсушіта, засновника Матсушіта Електрик:

Ми знаємо, що вести бізнес зараз дуже важко і складно, вижити фірмі дуже непросто у все непередбачуванішому середовищі із постійним змаганням, сповненим небезпек, адже її подальше існування залежить від щоденної мобілізації кожної унції інтелекту (цит. за Паска лем, 1990, с.27).

Освітні проблеми набагато складніші і вимагають більшої співпраці, «збагачені навчанням» школи працюють краще, аніж ті, які потонули у своїх ізоляційних традиціях вчителювання (Розенгольтц, 1989; Фуллан і Гаргрейвз, 1991). Отже, що ми робимо? Ми доводимо хорошу ідею до крайнощів. Співпраця проголошується доброю без застережень. Розв'язання проблем пов'язується із управлінням на місцях (site-based management). Наставництво і взаємні тренування (peer-coaching) стають обов'язковими. Гаразд, можна побачити і позитивні, і негативні сторони. Підштовхнута до крайнощів співпраця стає «колективним мисленням» - некритичний конформізм групи, бездумне прийняття останніх рішень, придушення індивідуальної думки, що відрізняється від інших (CRM Films, 1991). Люди можуть співпрацювати, щоб зробити хибні речі, так само, як і правильні, а співпрацюючи надто тісно, вони можуть пропустити сигнал тривоги і можливість чогось навчитись.

Рухаючись до співпраці, ми повинні не втрачати з поля зору «того доброго», що є в індивідуалізмі. Здатність думати і працювати незалежно – необхідне для освітніх реформ (Фуллан і Гаргрейвз, 1991). Найсвіжіші ідеї найчастіше приходять із протилежного і маргінального стосовно всієї групи боку. Підтримка зв'язку з нашим внутрішнім голосом, особисті рефлексії і вміння бути наодинці з собою потрібні за умов постійного впливу сил змін. Усамітнення також займає своє місце, як стратегія для того, щоб впоратись із змінами (Сторр, 1988).