

ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»
Программа «Фулбрайт» в России
Университет Южной Дакоты (США)
Штаб городских проектов «Лифт»

**Сотрудничество университетов с общественными институтами
в реализации социально-значимых региональных проектов
(российский и американский опыт)**

МАТЕРИАЛЫ СЕМИНАРА

29 июня 2017 года

Удмуртский государственный университет
Учебно-научная библиотека им. В.А. Журавлева
г. Ижевск

Ижевск 2017

УДК 070

«Сотрудничество университетов с общественными институтами в реализации социально-значимых региональных проектов (российский и американский опыт)»: материалы семинара 29 июня 2017 года. Ижевск: Издательский центр «Удмуртский университет», 2017. 115 с.

В сборнике представлены материалы семинара «Сотрудничество университетов с общественными институтами в реализации социально-значимых региональных проектов (российский и американский опыт)», прошедшего при поддержке программы «Фулбрайт» на базе Удмуртского госуниверситета и штаба городских проектов «Лифт» 29 июня 2017 г. Тематику семинара составили: роль университета в современном социуме; практики и методы сотрудничества вузов вузов с местными сообществами, органами власти, гражданским обществом в решении актуальных проблем города, региона и социальных групп; инициативы для успешной реализации общественных проектов.

Ответственный редактор: Макарова М.Н. (Удмуртский государственный университет)

**СОТРУДНИЧЕСТВО УНИВЕРСИТЕТОВ С ОБЩЕСТВЕННЫМИ ИНСТИТУТАМИ
В РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ЗНАЧИМЫХ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ
(РОССИЙСКИЙ И АМЕРИКАНСКИЙ ОПЫТ)**

Сборник материалов семинара

Ответственный редактор Макарова М.Н. (makmar11@mail.ru)

Выпускающий редактор, компьютерная верстка С.Г. Морозов

Формат 60×84 1/8. Усл. печ. л. 13,79. Уч.-изд. л. 14,68.

Издатель: Издательский центр «Удмуртский университет»
426034, г. Ижевск, ул. Университетская, д. 1, корп. 4
тел. +7 (3412) 500-295 E-mail editorial@udsu.ru

СОДЕРЖАНИЕ

О семинаре «Сотрудничество университетов с общественными институтами в реализации социально-значимых региональных проектов (российский и американский опыт)».....	3
<i>Арпентьева М.Р.</i> Типы научно-образовательных сообществ	5
<i>Балашова Ю.Б.</i> Подходы к проектированию магистерских программ в сфере научной журналистики в России и США	13
<i>Бухарина И.Л.</i> Опыт участия в программе научного сотрудничества Фулбрайта	16
<i>Барсуков А.К., Шарафуллин Х.Х., Кузнецов А.И., Нестерова О.Ю., Тойдорова А.А., Требух О.С.</i> Межгосударственное сотрудничество университетов и общественных организаций с целью формирования образовательно-просветительских проектов, ориентированных на глобализацию социологических воззрений	19
<i>Власова Т.А., Агафонова А.С.</i> Особенности передачи этнической традиции при подготовке учителей удмуртского языка в вузе	23
<i>Воронцов А.В.</i> Предпосылки социального партнерства в системе образования	26
<i>Галина И.В.</i> Опыт сотрудничества НОК «Российская семья» с Удмуртским государственным университетом	32
<i>Громова В.М.</i> Сотрудничество и партнерство – импульс в преподавании и обучении: европейский опыт ..	34
<i>Громова М.В.</i> Из опыта сотрудничества университетов с общественными институтами на примере института исследований и образования в туризме (Рованиеми, Финляндия)	37
<i>Ерохин А.В.</i> Издательское дело в УдГУ и в Удмуртской Республике: проблемы взаимодействия	40
<i>Кадничанская М.И., Галкина Е.П.</i> Практика сотрудничества вуза и органов власти и бизнеса (на примере Ульяновского государственного университета)	44
<i>Карманчиков А.И.</i> Проблемы стимулирования изобретательской деятельности	49
<i>Карманчиков А.И., Романов Э.А.</i> Формирование творческого мышления в системе дополнительного профессионального образования	53
<i>Круткин В.Л.</i> Об опыте работы дискуссионного клуба «Философия и кинематограф», организованного штабом молодежных инициатив «Лифт» (февраль 2017 – апрель 2017)	57
<i>Ломаев С.Л.</i> Проблемы сотрудничества научного сообщества с органами власти и гражданским обществом в России и в Бельгии	64
<i>Лубнина О.В., Клокова А.Л.</i> Взаимодействие министерства социальной, семейной и демографической политики Удмуртской Республики и Удмуртского государственного университета в реализации государственной социальной, семейной и демографической политики	69
<i>Лушников П.В.</i> Перспективы взаимодействия вузов и местного самоуправления	72
<i>Михайлов В.А., Михайлов С.В.</i> Вузовское сообщество в жизни региона	75
<i>Павлов К.В.</i> Система показателей, характеризующих социально-экономические взаимосвязи между приграничными регионами	79
<i>Emery M., Redlin M.</i> Collaborating with communities in context: the opportunities and challenges for universities working in tribal communities	84
<i>Скобелева В.В.</i> Проблемы интеграции образовательной системы в современное российское общество ..	87
<i>Соловьёв Г.Е.</i> Сотрудничество университета и управления по дошкольному образованию и воспитанию г. Ижевска в рамках инновационной деятельности по работе с одаренными детьми	90
<i>Солодянкина О.В.</i> Практика взаимодействия кафедры «Социальная работа» с социальными институтами	92

Солодянкина О.В. Проектирование как инновационная технология социальной работы на примере инновационного социального проекта для детей-инвалидов «Мы доедем! Мы дойдем!»	97
Фефилов А.В. Новые методы исследований эмоций и психофизиологических состояний и прогнозы профессиональных и спортивных достижений на их основе	100
Черкашина Т.Т., Новикова Н.С. Инновационные практики реализации образовательно-просветительских проектов по пропаганде русского языка в рамках субсидий правительства г. Москвы	105
Ямбаев Ю.А., Хайбуллин А.Р., Бородин А.В. Будущее – в партнерстве: готовим проектно-компетентных государственных лидеров	110
Осипов А.М. Состояния исследований проблемы партнерства в образовании	114

УДК 378+330.101.541

Арпентьева Мариям Равильевна
доктор психологических наук, доцент,
профессор, старший научный сотрудник кафедры психологии развития и образования,
Калужский государственный университет имени К.Э. Циолковского, Калуга

ТИПЫ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СООБЩЕСТВ

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 поиска – один из ведущих. Этот вопрос тесно пересекается с вопросом о типах отношений общества и государства, науки и культуры, образования и воспитания. Этот вопрос также поражается в особенностях путей формирования и развития современных 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 / intersубъективное 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 государственное управление. Одним из ключевых 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.

Ключевые слова: инновации, менеджмент, управление знаниями, ценностями управления, коллективных / управление intersубъективной, сотворение» (совместное творение), совместная рефлексия, сотрудничество, краудсорсинг, творческое сотрудничество, ситуативные ассоциации, заинтересованные стороны / стейкхолдеры.

В современном мире все более значимой становится проблема поиска новых решений в науке и искусстве, обучении и воспитании, профессиональной и личной жизни и управления ими. В поиске таких решений вопрос управления поиском, рефлексия возможностей и ограничений, успехов и неудач, барьеров и достижений разных стратегий поиска – один из ведущих. Этот вопрос тесно пересекается с вопросом о типах отношений общества и государства, науки и культуры, образования и воспитания. Этот вопрос также поражается в особенностях путей формирования и развития современных 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 / intersубъективное 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 рефлексивными практиками, их внедрением в образовании и воспитании, в искусстве и в науке, управлении ими, а также во всех иных сферах жизни, включая государственное управление. Одним из ключевых 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.

Коллаборация как вид сотрудничества – процесс совместной работы двух или более лиц или организаций, которые трудятся вместе, чтобы сформировать и/или реализовать какое-либо решение [1]. Коллаборация как вид сотрудничества очень похожа на кооперацию, но люди и группы в ней более тесно связаны, чем сотрудничество. Такое, более тесное сотрудничество требует лидерства, хотя внешняя форма руководства может быть децентрализованной, а группа эгалитарной [2]. Люди обра-

зуют команды, в которых работают сообща, что дает возможность активизировать и получить дополнительные ресурсы и результаты, признание и вознаграждение, чем когда они противостоят и конфликтуют в процессе конкуренции за ограниченные ресурсы и такие же ограниченные результаты [3]. Коллаборация предполагает и поощряет рефлексию и структурирование процесса сотрудничества [2], учет индивидуальных особенностей каждого и их вклад в общую работу в прошлом, настоящем и будущем. Коллаборация может быть также состязательной, направленной на достижение внешне противоположных целей тогда возникает понятие состязательного сотрудничества (*adversarial collaboration*): например, в процессе проверки двумя группами исследователей противоположных гипотез. Состязательное сотрудничество было рекомендовано Д. Канеман и другими исследователями как способ решения спорных вопросов о феноменах и в «науках за гранью» («*fringe science*»), такие как наличие или отсутствие («*existence or nonexistence*») экстрасенсорных и иных необычных способностей [36] или проблема получения статистически сверхзначимых результатов и неверного истолкования статистических данных, в частности, того, что даже нулевой эффект может быть существенным, а слабые тенденции могут превратиться в иллюзию сильных [22]. Такое сотрудничество дает возможность преодолевать гносеологические тупики («*breaking epistemic impasses*»). Однако, иногда научной и иной ясности какая-то из сторон не хочет и заинтересована в меньшем понимании происходящего («*less scientific clarity*»). Таким образом, неудачи состязательного сотрудничества глубоко информативны: они являются сигналом для мировой науки и практики о политических и иных вне-научных аспектах понимания чего-либо, например, того, что существующие дебаты проблемы расизма и предрассудков являются политизированным компонентом процессов «искупления» вины («*scientific redemption*») со стороны науки и культуры, общества и государства, или, напротив, компонентом создания новых фикций. Ф. Тетлок предложил метода оценки шансов такого рода «неудач». Состязательное сотрудничество является наиболее целесообразным, когда кажется, не нужны: конфликтующие лагеря выдвинули и проверили свои теории, а существующие разногласия теоретические очевидны, проверяемы (*testable*) и практически значимы (*respectful*). Оно важно, когда нет четких критериев, когда вероятна фальсификация и несогласия по ключевым методологическим вопросам, а само сообщество расколото на два противоположных лагеря, которые занимаются переходом от научных и к личным спорам, политическим сражениям (имеют интимные связи – «*intimate ties*» – с политическими интересами и группами) и видят любую уступку как слабость. Ф.Тетлок называет бесконфликтные сообщества прошлого и настоящего как «эпистемические небеса», а конфликтующие как «эпистемические ады» («*epistemic Heaven*» «*epistemic hell*») и полагает, что состязательное сотрудничество действительно не нужно на небесах и не возможно в аду невозможно, поэтому оно наиболее полезно в «мутной середине» («*murky middle*»), в которой теория и ее проверка (способность теории быть проверенной – «*theory-testing conditions*») далеки от идеальных, но еще не безнадёжны [32].

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, кибуцы, 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 соевой 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. [1].

Одна из сфер исследований коллабораций – управление проектами (*Project management*). Управление проектами как дисциплина возникло в США, основатель Г. Гант (*H. Gantt*) – «отец методов планирования и управления», использовал метод графов /диаграмм («*bar*» *chart*) как инструмент управления проектами. Ключевым понятием диаграммы Г. Гантта является «Веха» – метка значимого момента в ходе выполнения работ, общая граница двух или более задач. Вехи позволяют наглядно отобразить необходимость синхронизации, последовательности в выполнении различных работ, а сдвиг вехи приводит к сдвигу всего проекта. Хотя диаграмма Г. Гантта не отображает значимости

или ресурсоемкости работ, а также сущности работ (области действия) и для больших проектов тяжеловесна, но в настоящее время этот метод является стандартом де-факто в теории и практике управления проектами. Фр. У. Тейлор создал теорию научного управления, его структурам декомпозиции и распределению ресурсов очень важны в современном менеджменте (breakdown structure and resource allocation) [31].

В середине XX века были созданы 1) «программа оценки и пересмотра технологий» (PERT, program evaluation and review technique) и 2) «метод критического пути» (CPM, Critical Path Method). В образовании и науке Р. Вольф-Михаэль и Л. Стюарт, [8 Wolff-Michael Roth and Stuart Lee] [19; 24] сформулировали представление о том, что исследование и обучение происходит продуктивнее и эффективнее, когда знание понимается как культурная практика [25-34], когда осуществляется рефлексия и обмен практиками / способами / технологиями обучения учащихся и исследователей друг с другом. Другими словами, дети и ученые принимают участие в разработке «консенсуальных доменов» (consensual domains), то есть, оп сути, «участвовали в процессах переговоров и институционализация ... смыслов» (participate in the negotiation and institutionalisation of ... meaning).

Исследователи ввели понятие «деятельное сообщество» (сообщество практикующих, сообщество практики, community of practice), назвав им группу людей, объединенных общим интересом, профессией или хобби [16; 17]. 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) [28; 33], а также принцип обучения по специальности Дж.Дьюи («learning through occupation») [3; 4; 5]. Теперь это понятие – фрагмент учения об организационном развитии (organizational development). С ним связаны другие понятия: периферийное и основное (буквально «ядерное») членство, участие и включенность, теория и практика, границы и формы, воссоединение и создание смыслов, разумное привлечение с периферии и т. д. [16; 17; 37; 38]

Для Э. Венгер, обучение занимает центральное место в человеческой жизни, формировании и развитии личности, идентичности (identity). Она полагает, что обучение – участие человека в социальной жизни становление человека как активного участника социальных сообществ, строительство своей личности через эти сообщества [40]. В области знаний и умений, являющихся фокусом деятельности сообщества, домен, кластер (центральное понятие или тема, domain), создает общую почву, вдохновляет участников на участие, направляет их обучение и придает смысл их действиям. Сообщество создает социальную структуру для обучения, поощряет взаимодействие и поощряет готовность делиться идеями. Домены (понятийные структуры) обеспечивают общие зоны, представляющие интерес для сообщества, в практике каждому из понятий уделяется то или иное внимание, вокруг понятий, связанных с ними знаний и умений, развивается сообщество, которое разделяет и поддерживает эти базовые знания и умения.

Во многих организациях, деятельные сообщества являются интегративной, неотъемлемой частью структуры организации (integral part of the organization structure) [2; 40]. Эти сообщества создают приобретают знания и умения решения задач, которые ранее входили в задачи деятельности формальных, иерархических, организационных структур. В некоторых организациях есть как формальные, так и неформальные деятельные сообщества («formal and informal communities of practice»), как деятельные и иерархические практики управления. У теоретиков и практиков управления большой интерес к проблемам организации и поддержки этих сообществ, артикуляции и фиксации знаний и умений («tacit knowledge»), которые есть у сообщества, но которые часто умалчиваются или игнорируются в традиционном управлении. Т.о., эти сообщества, их знания и умения могут быть использованы в том числе для создания и внедрения ноу-хау и повышения производительности по четырем основным направлениям [18, p. 836]: снижение затрат на обучение новых сотрудников (decreasing the learning curve of new employees); ускорение реагирования на потребности клиентов и запросы (responding more rapidly to customer needs and inquiries); избегание ненужных переделок и предотвра-

щение «изобретений колес» (reducing rework and preventing «reinvention of the wheel»); порождение новых идей для продуктов и услуг (spawning new ideas for products and services).

Коллаборации («collaboration constellations») существенно отличаются: некоторые находятся в стадии организационного управления (например, команды), другие, как деятельные сообщества, самоорганизуются или управляются конкретными людьми, различаясь с точки зрения их временных и пространственных границ, тематических и целевых фокусировок как основы взаимоотношений их членов [14].

Проектная команда (project team) отличается от деятельного сообщества (community of practice) по ряду важных вопросов [21]. Проектная команда создается для достижения конкретного результата, на конкретном этапе. Она организуется для обмена информацией и опытом просто как сообщество практиков, однако, членство в команде связано с решением задачи. Обычно команда назначает роли своим членам, остающиеся неизменными в ходе проекта. Далее, команда может быть распущена после того, как ее миссия выполнена. Напротив, деятельное сообщество – это часто органически созданное сообщество (organically created), членство и роли связаны со знаниями и умениями членов, и, таким образом, могут меняться, тем более что сообщество моет существовать столько, сколько нужно: до того, как члены группы решат, что они внесли необходимый вклад или получить от сообщества необходимое им. Оно также отлично от сообщества по интересам (community of interest). Последнее – группа людей, заинтересованных в изучении и обсуждении конкретной темы, члены группы не обязательно являются экспертами или практиками в интересующей и области, главное – интерес, а не опыт, поскольку цель работы – обеспечить место и время, где и когда люди, которые разделяют общие интересы, смогут обмениваться информацией, задавать вопросы и высказывать свое мнение. Деятельные сообщества – сообщества активных практиков, не подходящие для не практикующих. Поэтому членство зависит от опыта выступления в роли или предметной области сообщества. Эта модель тесно пересекается с моделью социального и человеческого капиталов: через неформальные связи, которые участники строят в их сообществе, и в процессе обмена опытом, происходит наращивание социального капитала, особенно у тех его членов, которые демонстрируют профессионализм и опыт. Деятельные сообщества или сообщества практиков стали ассоциироваться с поиском, распространением, сохранением знаний и умений, а также фактического или передового опыта, лежащего в основу организационных «ноу-хау». Ноу-хау выступают как результат активизации неявных знаний и умений, которые заложены в опыте сообществ (knowledge embedded in a community, tacit knowledge [6; 12]. Деятельные сообщества интенсифицируют понимание себя и мира, задействуя обмен знаниями и умениями – поддержку – между коллегами, гармонизируя знания «что» и знания «как», преодолевая разрыв между этими знаниями и умениями, между профессионалами, любителями стейхолдерами, между наукой и практикой, облегчая легкость создания внедрения новых знаний и умений [2; 3; 7]. Общаясь с другими людьми в сообществе практики переживают эффекты социального присутствия (social presence). Социальное присутствие как «степень значимости другого человека во взаимодействии и последующее значимости межличностных отношений» влияет меру вовлеченности и активности человека в сообществе. Руководство сообществ часто сталкивается со множеством барьеров, которые удерживают людей от участия в обмене знаниями, в том числе барьеры эгоцентризма, личной незаинтересованности и неэтичных выпадов (personal attacks), пространственные и временные ограничения [38]. Люди, напротив, мотивированы, чтобы стать активными участниками, когда они рассматривают свои умения и знания как предназначенные для общественного блага, имеют альтруистические и иные нравственные обязательства и/или готовы работать в интересах сообщества [2], у них есть время и место для встреч и работы. Помимо этого, важны также ощутимые материальные доходы (продвижение, поднятие статуса в обществе и организации или бонусы), нематериальные доходы (растущая репутация, внешняя и внутренняя эффективность и самооффективность), социальный интерес (к обмену опытом, умениями и знаниями, взаимодействию и отношениям). Сотрудничество облегчается высокой корпоративной культурой, личным и профессиональным опытом и уровнем компетентности участников [30; 34; 35]

Э. Венгер выделила ряд действий, которые могут быть предприняты для того, чтобы развивать сообщества (Cultivating successful): дизайн сообщества как забота о том, чтобы форма сообщества была направлена на поддержку изменений; создавать условия для открытого диалога внутри и вне сообщества; возможность разных уровней участия и полезность пользования знаниями и умения сообщества ценного ресурса развития других сообществ; нужен индивидуализированный подход, ориентирован-

ный на конкретные проблемы и группы; акцент на ценность общины – открытое обсуждение ценности и результативности участия в группе; совмещение познания, мудрости и удовольствия, радости общения и бытия в группе; координация цикла мероприятий и встреч, ритм или темп должен поддерживать ожидаемый уровень вовлеченности для поддержания жизнеспособности общества, не дела его, однако, громоздким и подавляющим по своей интенсивности [40]. Э. Венгер также выделила уровни участия. 1) основная группа, интенсивно участвующая в сообществе путем обсуждения и принятия решений /проектов – группа лидеров или руководителей; 2) активные группы, которые посещают сообщество и регулярно участвуют в нем; 3) периферийные группы, которые, хотя они являются пассивными участниками сообщества, все же включены в сообщество – это большинство населения.

Сотрудничество в бизнесе может быть осуществлено на разных уровнях – межорганизационном и внутриорганизационном [5; 6; 9-12]. Оно варьирует от простого партнерства и краудфандинга (коллективной оплаты) до сложной многонациональной корпорации. Сотрудничество между членами команды позволяет оптимизировать коммуникации внутри организации и вне нее. Это способ координировать разные идеи от множества людей для создания широкого спектра знаний умений, принятия и внедрения оптимальных решений. Сотрудничество влияет на продуктивность и эффективность, результаты и процессы инновационной деятельности [13-15].

Возникло даже «массовое сотрудничество» (“mass collaboration”), возникшее в связи с расширением возможностей взаимодействия с помощью технологий Интернет и т. д. Исследователи определяют сотрудничество как совместную работу, в целях создания ценностей при совместном использовании реального и/или виртуального социального и/или физического пространства, времени и т. д. [15; 20; 26; 29; 30]. Директивное управление и контроль препятствуют сотрудничеству, замена этих устаревших форм управления на отношения коллаборации даже возможность развития [29].

Многочисленные исследования показали, что сотрудничество может стать мощным инструментом на пути к достижению лучших результатов и повышению эффективности – производительности: коллективная успешность соответствует потребностям индивидов и групп в реализации их надежд (groups' aspirations), достижении продуктивности их «мотивационных инвестиций» (motivational investment), повышению и поддержанию нравственных (morale) основ взаимоотношений и стойкости в трудных ситуациях (resilience to challenges). Тем не менее, успешное сотрудничество может быть быстро уничтожено при помощи жесткого внешнего руководства (external policy steering), особенно там, где оно разрушает отношения доверия (trust) [23; 24].

На более конкретном уровне, коворкинг (coworking) – самостоятельный бизнес, направленный на создание времени и пространства для фрилансеров, готовых работать с другими людьми в условиях коллаборации (collaborative environment). Коллаборация – одна из пяти ценностей коворкинга, наряду с открытостью, содружеством, доступностью и экологичностью (openness, community, accessibility and sustainability.).

В последние годы активно развивается идея совместного обучения как со-учения (co-teaching) [5; 25]: сотрудничества разных специалистов, обеспечивающих обучение различных (групп) обучающихся в едином времени и пространстве [26; 27]. Пример – инклюзивное обучение как обучение существенно различных по ориентациям и ресурсам учащихся.

В России идеи коллабораций и деятельных сообществ также получили свое теоретическое развитие и практическое воплощение, в том числе, в эвергетике. В теории эвергетике В.А. Виттиха, он и его ученица, Т.А. Моисеева, ввели понятие «ситуативных ассоциаций» [2]. Эти ассоциации создаются для продуктивного решения насущных для членов ассоциации проблем в форме диалога. Участники обсуждения выступают как акторы, заинтересованные в исходе обсуждения и внедрении решения. Решение, принимаемое ими должно быть взаимоприемлемо и для этого предполагает коммуникацию в целях достижения консенсуса [48; 49], который должен быть найден и принят всеми акторами, как членами ситуативной ассоциации, самоорганизовавшейся или организованной государственными или бизнес-структурами для осмысления и преобразования проблемной ситуации. Работа ассоциации отражает развитие принципа активизации, при котором клиенты и стейкхолдеры становятся не только активными сотрудниками государственных и бизнес-структур, но равноправными со-акторами. Их работа направлена на восполнение недостающей информации и гармонизацию отношений, урегулирование конфликтов и противоречивых пониманий. Акторы, образующие ситуативные ассоциации, стремятся прийти к консенсусу, ведя переговоры друг с другом и с представителями различных сообществ и организаций, другими ассоциациями, а также с представителями «мира систем», владею-

щими ресурсами, необходимыми для разрешения проблемной ситуации. Акторы понимают, что решение может быть принято только совместными усилиями. Они изначально обладают пониманием важности обсуждаемой проблемы важности ее решения, стремлением и готовностью к диалогу (в том числе, к обучению знаниям и умениям, необходимым в диалоге). Поэтому участники обсуждения, организованной в форме переговоров, медиаций, дискуссий и т.д. стремятся к дискурсивному единству, вырабатывая в процессе интересубъективной коммуникации / общения общую «мораль», то есть общие ценности и связанные с ними смыслы. Возникает взаимопонимание: общие, разделяемые всеми участниками проблемной ситуации, смыслы – его основа, основа консенсуса. В целом, эвергетика как наука об интересубъективном управлении развивается как попытка развернутой многоуровневой рефлексии сути управления, его ценностно-целевых основ, взаимосвязи теории и практики управления, их развития в исторической и диахронической перспективах. Она предлагает трансдискурсивный метод осмысления происходящего в организации, сообществе, группе, реализацию функций рефлексии и прогнозирования («форсайта») развития групп, сообществ, государств.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Рэнд А. Капитализм: Незнакомый идеал / С доб. ст. Н. Брандена, А.Гринспена и Р. Хессена. М.: Альпина Паблишерз, 2011. 422 с.
2. Арпентьева, М.Р., Моисеева, Т.В. Переговоры как интересубъективная технология // *Онтология проектирования*. 2017. №1. С. 102-114. DOI: 10.18287/2223-9537-2017-7-1-102-114.
3. Bem D. J. Utts J. and Johnson W. O.Must Psychologists Change the Way They Analyze Their Data? // *Journal of Personality and Social Psychology*. American Psychological Association, 2011, Vol. 101, No. 4. P. 716-719.
4. Brown, J. S., Collins, A., & Duguid, P. Situated cognition and the culture of learning. *Educational Researcher*, 1989. № 18 (1). P. 32-42.
5. Cook L., & Friend M.. Co-Teaching: Guidelines for creating effective practices. *Focus on Exceptional Children*. 1995. Vol. 28(3). P. 1-16.
6. Davenport, Th. H., Prusak, L.. Working knowledge. How organizations manage what they know. Cambridge, MA: Harvard Business School Press, 2000. 240 p.
7. Duguid, P. The Art of Knowing: Social and Tacit Dimensions of Knowledge and the Limits of the Community of Practice // *The Information Society*. New York: Taylor & Francis Inc., 2005. Vol. 21. P. 109-118. doi: 10.1080/01972240590925311.
8. Eisingerich, A.B., Rubera, G., Seifert, M. Managing Service Innovation and Interorganizational Relationships for Firm Performance: To Commit or Diversify? // *Journal of Service Research*. 2009. №11. P. 344-356. doi: 10.1177/1094670508329223.
9. Eisingerich A.B., Bell S.J. Managing Networks of Interorganizational Linkages and Sustainable Firm Performance in Business-to-Business Service Contexts // *Journal of Services Marketing*. 2008. № 22. P. 494–504. doi: 10.1108/08876040810909631.
10. Fischer M.D. Organizational Turbulence, Trouble and Trauma: Theorizing the Collapse of a Mental Health Setting // *Organization Studies*. 2012. Vol. 33 (9). 28 September. P. 1153–1173. doi: 10.1177/0170840612448155.
11. Fischer, M.D., Ferlie, E. Resisting hybridisation between modes of clinical risk management: Contradiction, contest, and the production of intractable conflict // *Accounting, Organizations and Society*. – 2013. – Vol. 38 (1). – 1 January. – P. 30–49. doi:10.1016/j.aos.2012.11.002.
12. Hildreth, P., Kimble, Ch. The duality of knowledge // *Information Research*. – 2002. – Vol.8 (1). October. URL: <http://informationr.net/ir/8-1/paper142.html> (access 10.03.2017)
13. Kahneman, D.I; Klein, G. Conditions for intuitive expertise: A failure to disagree // *American Psychologist*. 2009. Vol. 64(6). P. 515-526. doi: 10.1037/a0016755.
14. Kietzmann, J., Plangger, K., Eaton, B., Heilgenberg, K., Pitt, L., Berthon, P. Mobility at work: A typology of mobile communities of practice and contextual ambidexterity // *Journal of Strategic Information Systems*. 2013. Vol. 3 (4). P. 282–297. doi: 10.1016/j.jsis.2013.03.003.
15. Lai Ec. Socrates Would Have Found Little Truth in Email: Q & A With Collaboration Guru Evan Rosen // *Avaya Innovations*. 2013. December. P. 26.
16. Lave J. Cognition in practice: Mind, mathematics and culture in everyday life. Cambridge: Cambridge University Press. 1988. 232 p.
17. Lave J., & Wenger E. Situated learning: Legitimate peripheral participation. Cambridge: Cambridge University Press. 1991. 138 p.
18. Lesser, L.E., Storek, J. Communities of Practice and organizational performance // *IBM Systems Journal*. Archived from the original. 2001. Vol. 40 (4). P. 831-841.

19. Malcolm, D.G., Roseboom, J.H., Clark, C.E., Fazar, W. Application of a Technique for Research and Development Program Evaluation // *Operations research*. 1959. Vol. 7, No. 5. P. 646–669.
20. Marinez-Moyano I. J. Exploring the Dynamics of Collaboration in Interorganizational Settings, // Schuman (Editor). *Creating a Culture of Collaboration*. New York: Jossey-bass, 2006. – P. 83.
21. McDermott, R., Archibald, D. Harnessing Your Staff's Informal Networks // *Harvard Business Review*. 2010. Vol. 88 (3). P. 83-89.
22. Nuijten, M. B., Hartgerink, C. H. J., Van Assen, M. A. L. M., Epskamp, S., & Wicherts, J. M. The prevalence of statistical reporting errors in psychology (1985–2013) // *Behavior Research Methods*. 2016. № 48. 1205-1226. doi: 10.3758/s13428-015-0664-2
23. Putnam, R. Social Capital: Measurement and Consequences // *ISUMA* (spring). 2001. P. 41-51.
24. Roth, W.-M., & Bowen, G. M. Knowing and interacting: A study of culture, practices, and resources in a grade 8 open-inquiry science classroom guided by a cognitive apprenticeship metaphor // *Cognition and Instruction*. 1995. № 13. P. 73-128.
25. Rytivaara, A., & Kershner, R. Co-teaching as a context for teachers' professional learning and joint knowledge construction // *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*. 2012. Vol. 28(7). P. 999-1008. doi:10.1016/j.tate.2012.05.006.
26. Saint-Onge, H & Wallace, D, *Leveraging Communities of Practice for Strategic Advantage*. New York: Routledge, 2012. 400p.
27. Scardamalia, M., & Bereiter, C. Computer support for knowledge-building communities // *Journal of the Learning Sciences*. 1994. № 3. P. 265-283.
28. Shields, P.M. The Community of Inquiry: Classical Pragmatism and Public Administration // *Administration & Society*. November. 2003. Vol. 35. P. 510-538, doi:10.1177/0095399703256160
29. Spence M. U. Graphic Design: Collaborative Processes = Understanding Self and Others // *Art 325: Collaborative Processes*. Fairbanks Hall, Oregon State University, Corvallis, Oregon. 13 April 2006. – 10p.
30. Sveiby, K.-E., Simon, R. Collaborative climate and effectiveness of knowledge work – an empirical study // *Journal of Knowledge Management*. 2002. Vol. 6 (5). P. 420–433. doi:10.1108/13673270210450388.
31. Taylor Fr.W. [The Principles of Scientific Management](#). New York and London, Harper & brothers, 1911. / New York: Martino Fine Books, 2014 (Reprint). – 84p.
32. Tetlock, Ph. & Gregory M.I. Implicit Bias and Accountability Systems: What Must Organizations Do to Prevent Discrimination? // *Research in Organizational Behavior*. – 2009. – Vol.29. – P. 3-38.
33. The Cognition and Technology Group. From visual word problems to learning communities: Changing conceptions of cognitive research // *Classroom lessons: Integrating cognitive theory and classroom practice* / K. McGilly (Ed.) – Cambridge, Massachusetts: MIT Press, 1994. P. 157-200.
34. Tu, Ch.-H. The measurement of social presence in an online learning environment // *International Journal on E-learning*. 2002. April–June. P. 34–45.
35. Voyles, B. Firing the Annual Performance Review // *CKGSB Knowledge*. 2015. September 14. URL: <http://knowledge.ckgsb.edu.cn/2015/09/14/employment/firing-the-annual-performance-review/> (access: 10/03/2017)
36. Wagenmakers, E.-J., Wetzels, R., Borsboom, D., & van der Maas, H. L. J. Why psychologists must change the way they analyze their data: The Case of Psi: Comment on Bem // *Journal of Personality and Social Psychology*. 2011, January 31. № 100. P. 426- 432 doi: 10.1037/a0022790
37. 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.
38. Wallace, D.P. *Knowledge Management: Historical and Cross-disciplinary Themes* // *Libraries Unlimited knowledge management series*. Libraries Unlimited, 2007. 245 p.
39. Wasko, M., Faraj, S «It is what one does»: why people participate and help others in electronic communities of practice // *Journal of Strategic Information Systems*. 2000. Vol. 9 (2-3). P. 155-173. doi: 10.1016/S0963-8687(00)00045-7.
40. Wenger, Et., McDermott, R., Snyder, W.M. *Cultivating Communities of Practice*. Harvard: Harvard Business Press; 2002. 284 p.

Mariyam R. Arpentieva

Professor, Doctor of Psychological Sciences, Asso.Professor,
Senior Researcher of the Department of Psychology of Development and Education,
Tsiolkovsky Kaluga State University, Russia

THE TYPES OF SCIENTIFIC AND EDUCATIONAL COMMUNITIES

Abstract: In today's world, the problem of finding innovative approaches and new solutions in science and art, training and education, professional and personal life, and their management is becoming increasingly important. In finding such solutions, the question of search management, reflection on opportunities and constraints, successes and failures, barriers and achievements of different search strategies is one of the leading. This question is closely connected with the problem of types of scientific and educational communities, and, consequently, the possibilities and limitations of those methods and results that can be achieved within each of them. This is, in particular, about the technology of making management and other types of decisions, as well as the technology of their implementation, that is, management. Recently, theorists and practitioners have paid greater attention to such phenomena as «knowledge management» and «management by values», «collective / intersubjective management», «co-creation» and joint reflection, cooperation, crowdsourcing, and creative collaboration, situational associations and stakeholders, etc. Among these phenomena, particular expectations are associated with reflexive and co-creative artistic practices, their implementation in education, management, art and science, as well as in all other spheres of life, including governance. One of the key questions is that of the psychological mechanisms and forms of co-creation, and thus, technology (psycho technology) of the co-creation management and the management of co-creation.

Keywords: innovation, management, knowledge management, value management, collective / intersubjective management, co-creation, joint reflection, cooperation, crowdsourcing, creative collaboration, situational associations, stakeholders.