

IV

Підбиття підсумків

Важко синтезувати складні ідеї, описані у цій книжці, в кількох простих твердженнях. Було б легше, якби ми підбили підсумок, синтезувавши все сказане, аби кожний читач зробив висновки про практичну цінність цих ідей. Однак ми спробували діяти по-іншому.

Ми знаємо, що принаймні дехто з наших читачів цікавиться практичною діяльністю, яка ґрунтується на інформації, тому спробуємо побудувати модель із головних елементів, обговорених у книжці. Модель – не алгоритм; ми не знаємо, як насправді впливають усі елементи, який внесок кожного з них, як вони взаємодіють у творенні завершеної моделі. Але ми формуємо основу евристичної моделі, що розкриває дев'ять моментів, які треба вирішити, щоб освіта й дослідження політики сприяли реформуванню освітньої політики. Для цього використаємо метод не відповідей, а питань, це сприятиме діалогові між дослідниками освіти.

Модель призначена насамперед для носія такого дослідження – людини чи установи, яка розробляє і проводить дослідження, щоб обґрунтувати освітню реформу. На наш погляд, ідеї та знання важливі для організацій, а методи дослідження соціальних наук дають змогу організаціям розвивати ідеї та знання. Для того щоб використати такі методи, потрібний носій, який би допоміг формувати спільне знання. Цим носієм може бути відділ у Міністерстві освіти чи група вчених, які працюють за контрактом; педагогічний факультет університету, неурядова організація, консультативна компанія чи міжнародне агентство розвитку, які генерують знання для інформування процесу творення і для впровадження освітньої політики. Модель можуть використовувати ті, хто організовує продукування знань для того, щоб обґрунтувати зміни в системі

освіти. У схемі ми припускаємо, що існує носій, клієнт послуг носія, стосунки між носієм і клієнтом чи контракт, який визначає системні дії, спрямовані на генерування знань для керівників і вповноважених ухвалювати рішення.

Розділ 13

Модель обґрунтованого творення політики за допомогою дослідних знань

Модель, яку ми пропонуємо, має допомогти агентів освітнього дослідження визначити стратегію формування знань для освітніх нововведень. Модель указує на дев'ять ситуацій, чи моментів, діяльності. Проте порядок визначення цих моментів не передбачає, що у такій самій послідовності проходитиме процес обґрунтування політики. Аналізуючи якісь моменти, ми повертаємося до вже розглянутих. Через обмежені можливості висловити ідеї елементи розкриваємо послідовно. Ці елементи – наче витки спіральної пружини: кожний елемент на одному витку ставить запитання, а на іншому – дає відповідь. Елемент не закінчений доти, доки триває процес обґрунтування політики. У процесі діалогу ми повертаємося до попередньо розглянутих запитань, аналізуємо попередні відповіді на них і, збагачені новим досвідом, даємо нові відповіді. Отримана інформація і сформульовані визначення дають змогу провадити процес обґрунтування освітньої політики щоразу на вищому щаблі.

Ось дев'ять моментів моделі:

1. Визначити процес змін, які дають здобуті завдяки дослідженню знання.
2. Визначити стейкхолдерів процесу змін.
3. Визначити наявні й потрібні напрями формування освітнього процесу.
4. Визначити, який діалог відбувається і який має відбуватися серед стейкхолдерів.
5. Сприяти тому, щоб групи мали змогу брати участь у діялозі.
6. Встановити правила для діалогу, який ґрунтується на отриманих знаннях.
7. Визначити операції, що передбачають генерування знань.

8. Поєднати технічне, концептуальне знання й знання процесів.
9. Підготувати план звіту й поширення інформації.

Момент 1: Визначення процесу змін

Для кого працює агент? Чому він працює саме тут? На різних стадіях процесу формування політики можливе неоднозначне розуміння того, що хочуть знати люди, які проблеми їх хвилюють. На якій стадії процесу змін починається генерування знань? Чи знання пояснить наявні програми? Чи обговорять учасники проблеми, розгляд яких не передбачений у програмі?

Дослідження й аналіз виконують такі функції:

- Інформують про те, як діагностувати проблеми; відповідають на запитання: “Чи це взагалі проблема?”.
- Інформують про результати аналізу проблем; відповідають на запитання: “Чому виникають проблеми?”.
- Роблять спробу вирішити проблему; відповідають на запитання: “Чи ми знаємо, що допоможе вирішити проблему? Чи ми знаємо, як це зробити?”.
- Відповідають на запитання: “Як керувати програмами, спрямованими на вирішення?”. Зокрема: “Чи програма діє так, як ми сподівалися?”, “Як вона функціонує?”.
- Відповідають на запитання, що стосуються ефективності і результативності програм: “Чи програма успішна? Чи проблеми зникли?”.

Хоча ми не погоджуємося з тим, що освітня політика – це лінійний процес, який має кілька стадій, але вважаємо, що треба злагоджено впроваджувати зміни й визначати учасників цього процесу. Агент дослідження має вирішити, навіщо потрібно отримувати знання: щоб визначити проблеми, окреслити сфери вирішення проблеми чи щоби постійно поліпшувати освітні програми і впроваджувати спеціальні проекти. Також дуже важливо визначити головних стейкхолдерів процесу змін. Ми маємо відповісти на питання: “Чи нас інформують на початку чи в кінці перебування міністра освіти на посаді? Перед президентськими виборами новообраний уряд розробляє програму освітнього розвитку чи вирішує політичні проблеми?”. Відповіді на ці запитання – хоча ними часто нехтують – визначають ситуацію, у якій проходить дослідження.

Щоби завершити початкову стадію, агент знання мусить вирішити, у чому полягає мета генерування знань: вирішити проблему чи спрямувати вирішення у правильному напрямі. Для цього він створює концептуальний план, який указує елементи проблеми, висуває гіпотези його пояснення, аналізує, як проблему розуміють різні люди. Наприклад, вивчаючи проблему другорічного навчання в Гондурасі, ми розробили план, об'єднавши інформацію, яку отримали під час інтерв'ю з головними учасниками освітнього процесу.

Агент знання має розуміти, що зміна в освіті – це результат роботи багатьох учасників освітньої системи. Їхня робота ґрунтується на тому, як вони розуміють реальність, а не на самій реальності. Отже, потрібно зрозуміти їхнє сприйняття реальності і запровадити нове знання у процес, який це сприйняття може змінити. Ось що ми називаємо навчанням.

На початку процесу дослідження треба зрозуміти, що саме ми плануємо змінити, хто бере участь у зміні, які можливості для реформування. У зв'язку із тим що різні стейкхолдери по-різному розуміють проблему і прагнуть отримати різну інформацію, треба витратити багато часу на спілкування з ними.

Момент 2: Визначення стейкхолдерів процесу

Агент знання має зрозуміти, хто впливає на процес змін у творенні чи впровадженні політики. На нашу думку, політика – це постійний потік слів і дій, тому треба визначити, хто відповідає за слова і дії. Це насамперед особи, групи й установи, які мають формальну чи неформальну владу.

Агентові треба брати до уваги широке коло питань. Одна з функцій діалогу – подолати традиційну ізоляцію багатьох освітніх систем. У діялозі беруть участь не тільки освітяни. Він виходить за межі освітньої політики. Багато освітніх проблем виникли в результаті рішень, ухвалених поза системою. Саме вони перешкоджають свободі системи у виборі та впровадженні нововведень. Наприклад, освітній бюджет приймають після складних переговорів, що мають вирішити протилежні інтереси, врахувати вимоги інших секторів, розв'язати питання, пов'язані з податками, які сплачує населення на розвиток освіти, і заохотити людей сплачувати ці податки. Більшість законів, що впливають на розвиток державного сектору й освіти, – це результат процесів поза освітньою системою. Діалог дає змогу

обговорити всі проблеми з різними суспільними групами – із підприємцями, політиками, соціальними провідниками тощо. Сформувавши спільне розуміння проблем, ці групи можуть запропонувати нові шляхи їхнього вирішення. Головне – отримати підтримку на всіх рівнях і визначити учасників реформування.

Усі стейкхолдери процесу змін – це формальні або неформальні клієнти процесу генерування знань. Знання, отримане під час дослідження, має вплинути на їхнє мислення і їхню діяльність так, щоб вони підтримали нововведення.

Агент знання стає стейкхолдером інноваційного процесу і посередником в обговоренні дослідження. Найліпше, коли агент має менше влади і його менше асоціюють із якою-небудь коаліцією. Щоб усі учасники процесу навчання їм довіряли, агенти мусять брати до уваги їхні інтереси. Під час навчання вони мають керувати групою, а не виявляти своєї влади. Агенти не можуть примушувати до чогось, винагороджувати за що-небудь чи узаконювати щось, тобто користати зі своїх повноважень. Між учасником і агентом не може бути залежних стосунків. Агента можна звільнити від виконання обов'язків. Поступово агенти стають компетентними експертами, їхній вплив на групу учасників, які погоджуються з думками агента, зростає. Агент виконує функції керівника перетворень, допомагаючи учасникам побачити старі проблеми в новому світлі й узяти участь у процесі дослідження та генерування знань, процесі, спрямованому на поліпшення освітньої політики.

Потрібно створити модель, яка б описувала вплив стейкхолдерів на процес реформування. У цій моделі треба визначити різні групи (внутрішні й зовнішні для освітньої організації), їхнє джерело влади, канали впливу, співпрацю між ними, виявити їхнє позитивне чи негативне ставлення до запропонованого нововведення. Модель має відображати стосунки між агентами й іншими стейкхолдерами, розкривати особливості освітньої системи, визначити головних стейкхолдерів, описувати співпрацю між ними, аналізувати участь організацій, їхнє зовнішнє й внутрішнє оточення. Внутрішня структура моделі розкриватиме цілі й стратегії, культуру й поведінку, процеси й технологію освітньої політики (Harrison, 1994).

Щоби зрозуміти стейкхолдерів освітнього процесу, їхнє ставлення до програми чи до конкретної проблеми й відобразити це в

моделі, потрібно врахувати, що кожна людина має досвід, сподівання, переконання, мотиви й наміри.

Момент 3: Визначення потоків руху

На наш погляд, формування освітньої політики – це результат запитань і проблем, відповідей і програм. Ми сумніваємося, що освітній процес відбувається лінійно й передбачає виявлення проблем та визначення шляхів їхнього вирішення. В освітній політиці поєднуються запитання й відповіді, проблема й альтернатива. Саме цю взаємодію питань, відповідей і програм треба брати до уваги у процесі отримання знання, необхідних для інформування освітньої політики. У цьому контексті люди формують своє бачення результатів дослідження.

Момент 4: Визначення діалогу

Процес генерування знань, спрямованих на зміни, повинні ґрунтуватися на підтримці груп. Деякі групи вже існують, інші – треба створити. Діалог сприяє індивідуальному навчанню; починає вироблятися спільне бачення нововведень. В Парагваї, зокрема, вчені ставили мету – змінити процес викладання у школі. Для цього потрібно провести діалог між учителями, між учителями й директорами шкіл (на рівні школи), між шкільними інспекторами, між інспекторами й директорами, між відповідальними за організацію навчальних програм. Ці чотири сфери на різних рівнях освітньої системи треба об'єднати і під час діалогу обговорити альтернативні підходи до навчання вчителів та результати проведеної діяльності.

Стейкхолдери мають часто спілкуватися й обговорювати можливі реформи. Треба визначити: чи діалог продуктивніший в однорідних групах, чи у групах із різними учасниками? Щоб визначити проблеми доцільно проводити діалог в однорідних групах, учасники яких мають однаковий рівень знань, однакові думки й переконання. А співпраця представників різних секторів дасть змогу виявити альтернативні методи освітньої діяльності.

Головна мета діалогу – визначити умови, важливі для вільного, відкритого обговорення результатів дослідження.

Момент 5: Уповноваження груп

Зустріч різних груп учасників освітнього процесу не передбачає, що між ними відразу відбудеться діалог. Існує стільки можливостей ефективно спілкуватися в організаціях, що надмірний досвід часто не допомагає, а перешкоджає спілкуванню. Треба створити спеціальні умови, щоби знання, яке ґрунтується на дослідженні, сприяло процесові обговорення. Тому вчені допомагають людям спілкуватися, розвивають довіру серед учасників, показують, як використовувати знання й формувати думки у процесі діалогу, тобто перетворюють групи людей у команди співрозмовників.

На початку формування груп учені проводять спеціальні вправи, які допомагають співпраці учасників. Їх учать розмовляти відверто й чесно, порівнювати протилежне й вирішувати конфлікти, висловлювати свої погляди. Це головна мета організаційного розвитку освітніх систем. Треба поєднати спроби використати знання для обґрунтування освітньої діяльності і для спроби розвитку освітніх організацій.

Щоб визначити умови для оптимального діалогу, учені мають урахувати довкілля, в якому функціують учасники освітньої діяльності й відповісти на питання: “Чи це авторитарне оточення?”, “Чи в діалозі беруть участь різні групи населення?”, “Чи вони можуть довіряти один одному?”. Головна умова діалогу – довіра між клієнтами й агентами освітнього процесу. Довіра важлива для поліпшення діалогу.

У специфічних ситуаціях учені мусять визначити найліпший спосіб допомогти групам ефективно працювати й ухвалювати рішення. Більшість груп спілкується безпосередньо, це найпоширеніший і найпростіший спосіб спілкування. Однак існують альтернативні способи: груповий метод, коли після обговорення проблеми у групі перед наступним обговоренням учасники шукають рішення; вправи Делфі для створення консенсусу серед учасників; метод розвитку ідей і аналізу їхнього значення; інтерпретивна структурна модель – метод вивчення причин виникнення проблеми (Moore, 1994). Під час обговорення не обов’язково досягти однастайності або спільного бачення проблем чи альтернатив. Це важко зробити у групах, де учасники мають різні погляди й цінності. Першочергове завдання діалогу – розкрити стейкхолдерам суть нововведення, щоби вони підтримали його, всупереч своїм переконанням чи системі цінностей.

Як може агент знання завоювати довіру? Демонструючи відвертість і чесність, поширюючи знання, виявляючи свою компетентність і послідовність, надійність і справедливість. Агент має відчувати потреби інших, допомагати їм врятувати репутацію, захищати їх, ставити здобутки групи над власними здобутками.

Щоби здобути довіру, агенти мають розрізняти клієнтів і спонсорів діяльності. Учасники мусять зрозуміти: той, хто платить музикантові, не обов'язково замовляє мелодію; вони не повинні вивчати тільки ідеї й альтернативи, визначені керівництвом чи спонсорами діяльності.

Агенти мають вирішити, коли учасники проведуть загальне обговорення. У книжці ми розглядаємо широкомасштабні нововведення, які треба узгодити зі стейкхолдерами всіх рівнів освітнього процесу. Однак немає сенсу одночасно починати обговорювати реформи на всіх рівнях. Діялог починається з аналізу конкретних питань у групах. Головне – визначити, скільки часу ці групи обговорюватимуть питання, перш ніж розглядати їх в інших групах. Якщо діалог триватиме надто довго, вони не зможуть глибоко вивчити ідеї, зрозуміти – проблеми і потреби, а це, звичайно, загострить внутрішній конфлікт у групі.

Групи проходять різні стадії обговорення. Спочатку до функцій і до цілісності групи ставляться скептично й неоднозначно. Згодом виникають конфлікти, і це свідчить, що група виконує функцію розкриття конфлікту. Вступаючи в суперечку, учасники демонструють наявність конфлікту в групі. Зацікавлення учасників у роботі може зменшитися. Деякі керівники можуть перешкоджати діяльності групи, заперечувати її автономію в поширенні інформації. Агенти мусять слідкувати, як кожний учасник працює, чи дотримується він правил, чи вчасно та правильно виконує роботу, чи присутній на засіданнях. Тільки тоді учасники можуть продуктивно й ефективно працювати. Група має подолати стадії конфлікту й опору, щоби досягти стадії максимальної продуктивності. На цій стадії група має залучити інші групи до процесу обговорення, мета якого – поліпшити освітню політику.

Діялог у групі не завершується, коли вона починає спілкуватися з іншими групами. Після обговорення питань з іншими, учасники, набувши нового досвіду, можуть повернутися до обговорення цього питання у своїй групі. Приклад цього – підготування страте-

гічного освітнього плану в Парагваї. Стратегічна діалогічна група кілька місяців обговорювала потреби й головні проблеми освітньої системи та можливості її реформування, проаналізувала 2000 сторінок освітніх документів і результатів дослідження. Учені організували понад двадцять дискусій за круглим столом. Наприкінці другої стадії, використовуючи інформацію, отриману під час діалогу, стратегічна діалогічна група підготувала освітній план.

Щоби діалог був ефективним, треба витратити багато часу на процес навчання учасників. Їх потрібно навчити слухати один одного, проводити переговори, вирішувати конфлікти, визначати правила проведення діалогу і стежити за їхнім дотриманням. Керівництво мусить фінансувати утворення групи, періодично перевіряти її функціонування й допомагати в її діяльності.

Момент 6: Встановлення правил

Діалог – це не консультація. Це засіб розвитку знання, отриманого з дослідження, зіставлення цінностей і пріоритетів учасників діалогічної групи, поєднання їхнього особистого знання, отриманого з досвіду й інших джерел. Діалог – це не сліпе сприйняття поглядів дослідника учасниками групи, це врегульоване обговорення інформації. Для успішного проведення діалогу треба призначити посередника, який стежитиме за дотриманням теми.

Учені мусять зважити на те, наскільки важливо встановити правила проведення діалогу, призначити організатора зборів, розробити питання для обговорення, заздалегідь розповсюдити їх серед учасників, визначити час і тривалість засідань. Посередник визначає мету дискусії, залучає всіх до співпраці, допомагає виявити конфлікт і вирішити його, акцентує на самому питанні, а не на особистостях.

Формуванню спільного знання у групах допомагає творчість учасників і їхня необмеженість у висловлюваннях. Посередники мають із розумінням керувати процесом обговорення проблем і пошуків альтернативних шляхів їхнього вирішення.

Хоча це суперечить усталеній думці, ми виявили, що учасники швидше й продуктивніше працюють, якщо вони обговорюють не загальні, а безпосередні цілі й завдання. Суперечки виникають, коли діалог починають із визначення загальних соціальних цілей або специфічних стратегій і програм поліпшення освіти. Звичайно, учасники не зможуть знайти спільної думки, обговорюючи загальні цілі,

що стосуються ціннісних систем чи ідеологій. Оскільки в учасників не сформовано спільного бачення проблем, дискусія триває дуже довго. Головна мета діалогу – не досягти консенсусу, а створити групи для обговорення різних питань, тому нема потреби зосереджуватися на ціннісних системах, цілях, щоб визначити перші кроки. На практиці люди різних релігійних і політичних переконань можуть узгодити головні проблеми освітньої системи. Їм усім не треба мати однакової віри чи єдиної політичної доктрини, щоб аналізувати освітні проблеми. Наприклад, замість того, щоб визначити спільне бачення суспільства, учасники швидше знайдуть спільну думку, вирішуючи такі проблеми освітньої системи: “Скільки часу учні навчаються?”, “Хто вчиться, а хто не вчиться?”, “Чому?”. Якщо відповіді на ці запитання, то легше обговорити загальні стратегії.

Щоб усі учасники брали активну участь у діалозі та ухваленні рішення, на цю участь треба виділити достатньо часу. Питання для обговорення мусять збігатися з інтересами учасників. Для учасників важливі такі якості: інтелект, практичні знання й навички спілкування, а також сприятливе довкілля.

Момент 7: Модель процесу генерування знань

На деяких етапах діалогу для навчання організацій дослідне знання не завжди бажане чи можливе. Тому треба визначити, коли це знання важливе і який вид знання найважливіший.

Організації й керівники не мають часу розвивати й використовувати найліпше знання для того, щоб обґрунтовувати освітню політику чи її проблеми. Обмежені у часі й у засобах, вони мусять використовувати наявні знання, а не оптимізувати їх і поліпшувати. Агент, який сприяє розвиткові знань, мусить запитати, яке саме знання важливе. Для розвитку знання варто відповісти на запитання (див.: Розділ 2): 1. Поставлена проблема, конвергентна чи дивергентна? 2. Які засоби й дисципліни можуть вирішити проблему? 3. Чи може технічне знання вирішити проблему?

Ми знаємо, що в ситуаціях, вирішення яких не можна передбачити й науково пояснити, інформація про які обмежена й нечітка, мало використовують аналітичні дані. Існує кілька альтернативних шляхів вирішення, керівники ухвалюватимуть рішення інтуїтивно. Діалог допоможе накреслити концептуальний план для ухвалення рішень, для моделювання досліджень та обґрунтування припущень плану.

В інших ситуаціях важливо отримати вже іншу інформацію. Під час розробки моделі дослідження треба брати до уваги, що люди хочуть знати, яких сфер діяльності ця інформація стосується.

На цій стадії можна використати всі методи, які ми обговорювали у Розділі 5: опитування, консультацію, оподатковування освітнього сектору, оцінювання, генерування даних з інформаційних систем, підготування коротких звітів. Соціологи можуть використовувати ці ж методи дослідження, але підхід до дослідження і його контекст відрізнятимуться. Починаючи дослідження, треба враховувати інтереси клієнта, якщо, звичайно, клієнт має брати участь у розвиткові дослідження.

Важливо, щоб дослідження відбувалося під час проведення консультації. Спілкування й накопичення інформації змінюють реальність дослідження, хоча ми не маємо на увазі дослідження в точних науках. Щоби проводити дослідження для обґрунтування діяльності і для зміни освітньої організації, люди мають разом працювати над отриманням правдивої інформації. Вони не будуть співпрацювати, якщо не бачитимуть позитивних наслідків такої співпраці.

Момент 8: Поєднання технічного, концептуального знань і знання процесів

Ефективне обговорення діалогу, що спирається на результати дослідження, передбачає детальний технічний аналіз і прискіпливе дослідження. У результаті отримуємо концептуальні мапи доквілля, у якому відбувається дослідження (тобто мапи понять і стейкгоल्дерів, доквілля, у якому вчені проводять дослідження й отримують інформацію). Не варто розвивати лише технічне знання, не беручи до уваги організаційний контекст, у якому це знання використовуватимуть. А знати про співпрацю учасників у групі важливо для розвитку процесу і для досягнення глибокого діалогу та плідного навчання.

Для правильного проведення діалогу треба поєднати практичні вміння (уміння працювати з іншими, розуміти й мотивувати їхні дії; уміння слухати й розуміти потреби інших; уміння вирішувати конфлікти) і концептуальні знання (складання концептуальних планів проблемних ситуацій, аналіз, діагноз і порівняння проблем, пошук альтернативних шляхів їх вирішення, оцінювання й вибір альтернатив).

Момент 9: Підготовка плану звіту

Ми звертаємо увагу на те, як відбувається процес розвитку ідей і знань про зміни в освітніх організаціях, однак варто зважати й на результати і механізми звітування, обміну й поширення знань. Результати освітнього дослідження – це анотації угод, підписаних на засіданнях, оголошення для преси, попередні чи загальні звіти, повідомлення для інших груп, обговорення зробленого чи поточної діяльності. Обмін цими результатами має відбуватися не після завершення діалогу, а ще на стадії визначення стейкхолдерів і типу діалогу, який має між ними відбуватися. Для ефективного спілкування груп учасників варто дотримуватися фінансових і технічних вимог.

Готуючи план звіту, насамперед потрібно зобразити системи діалогів, що відбуватимуться між різними групами стейкхолдерів, адже результати спілкування однієї групи впливають на спілкування й діяльність іншої. Наприклад, стратегічна діялогічна група в Парагваї вирішила розпочати впровадження заходів для того, щоби заохотити спілкування; такий діалог мав сприяти збільшенню їхньої участі в житті школи. Одночасно діялогічна група запропонувала соціальним, політичним і діловим лідерам провести діалог круглого столу і обговорити підготовку стратегічного плану освіти. Щоби підсумувати перші дискусії, стратегічна діялогічна група розробила документи, надрукувала тисячі копій, підготувала графічну презентацію й відеоматеріали. Для мотивації дальшого обговорення плану дослідники організували зустрічі з власниками газет, керівниками теле- й радіостанцій. Інформація з'явилася у пресі, учені отримали дані про зворотний вплив освітнього плану. Після засідань за круглим столом дослідники підготували підсумковий документ – стратегічний освітній план, зробили й розповсюдили тисячі його копій. Інтерв'ю з керівниками діялогічної групи й інформація у пресі про головні положення освітнього плану допомогли поширити ідеї серед громадськості.

Щоби розробити модель діалогу, який має розпочати освітні зміни й підтримувати їх, треба відповісти на запитання: “Хто, що й коли хоче знати?”, “Як найліпше повідомити громадськості інформацію, яка сприятиме розвиткові її знань?”. Уже давно письмові дані – не найефективніший спосіб повідомити інформацію. Анотації й короткі розмови найліпші для спілкування з вищим керівництвом;

семінари й дискусії – для вчителів і шкільних інспекторів. Анотації звітів дають змогу отримати більше зворотної інформації, ніж загальний звіт про дослідження.

Ми не вважаємо, що поширення інформації – це ефективний механізм підтримки реформи, головний аспект процесу. Діялог, у якому стейкхолдери поєднують ідеї зі знанням і досвідом, – найліпший спосіб отримати нову інформацію. Однак, щоби провести такий діялог, треба поширювати ідеї. Головні питання плану: чи інформація відповідає реальним проблемам і практичній діяльності; чи стейкхолдери можуть зрозуміти дані й довіряти їм; чи вони отримують інформацію вчасно, щоб обговорити й використати її.

Ми аналізуємо навчання організацій на всіх рівнях освітньої системи (внутрішня і зовнішня освіта), головний аспект плану поширення інформації – це розвиток можливості інформувати політичні дебати на всіх рівнях. Так ми повертаємося до повноважень діялогічних груп.

Поняття “стейкхолдери освітнього процесу” – досить широке, тому ми можемо вважати поширення інформації для проведення діялогу також необмеженим процесом. Важливо поширювати інформацію, використовуючи різні засоби й канали. Торо (Торо, 1992) розробив модель соціальної мобілізації в освіті, що ґрунтується на понятті *реєдатора* – уповноваженого оприлюднювати інформацію (з англ. *reeditor* – прим. перекл.) Головна ідея моделі полягає в тому, що люди отримують інформацію від інших осіб, яким вони довіряють. Уповноважені оприлюднювати інформацію – це люди, яким довіряють члени інших груп. Вони можуть поширювати інформацію за допомогою плакатів, листівок, можуть виступати по радіо чи на телебаченні.

Висновок

В одній із пісень Джон Леннон співав: “Життя – це те, що відбувається з вами, коли ви плануєте щось інше”. Зміни в освіті, як і загалом події у житті, часто відбуваються наперекір задумам дослідників і творців політики. Важливі зміни – це зміни у школі й класі, а не нововведення, заплановані у звітах чи планових документах. У змінній освітній системі люди діють по-іншому й можуть розповісти, що вони роблять по-іншому, чому вони це роблять й які результати їхньої роботи. Після того як громадськість обговорює нововве-

дення та з'являється сприятливе довкілля, рівень шкільного навчання починає підвищуватися. Хоча ми не думаємо, що дослідники освіти можуть чи мусять визначати напрям освітніх змін, проте вважаємо: вони організують діяльність так, що вона допомагає організаціям навчатися і змінює дев'ять моментів, обговорених вище. Саме тому потрібно обмежити вплив дослідників на визначення розвитку освітніх систем і запропонувати їм обговорити функціонування освітньої системи з іншими стейкхолдерами.

Дослідники можуть сприяти розвитку знання й навчанню організацій, якщо визнають, що освітні системи – це не механізми, а сфери конфлікту, й освітня політика відображає ролі різних учасників освітнього процесу. Головні вимоги – демократичний діалог, уповноваження, час, наполегливість і терплячість. Ця модель – не панацея, яка заздалегідь приречена на успіх. Однак, на наш погляд, це найліпша альтернатива.