

«НЕФОРМАЛИЗОВАННОЕ ЗНАНИЕ» ИЛИ СУБЪЕКТИВНОСТЬ КАК РЕСУРС: ЧЕМУ УЧИТЬ БУДУЩИХ ПОЛИЦЕЙСКИХ?

А.Е.Смирнов,

профессор кафедры философии, психологии и
социально-гуманитарных дисциплин
ФГКОУ ВПО ВСИ МВД России,
кандидат философских наук, доцент

В статье рассматривается эволюция профессионализма в современном обществе и специфика современного образования в системе МВД, важным аспектом которого является деятельность субъективации, т.е. умение индивида мотивировать самого себя на максимально полную отдачу в профессиональной деятельности.

The article describes the evolution of professionalism in modern society and the specifics of modern education in the Interior Ministry. Its important aspect is the activity of subjectivation, i.e. the individual's ability to motivate itself to full implementation in the professional activity¹.

Особенностью современной эпохи не без оснований считается непрерывная информатизация всех сфер труда. Труд есть функция информации. Идет ли речь об управлении органом внутренних дел или о современном производстве – это во всех случаях управление непрерывными потоками информации. Специфика профессиональной деятельности в постсовременном обществе заключается в том, что от индивида требуется постоянная сосредоточенность на управлении этими потоками. Это значит: внимательность и инициативность, самоотдача и безошибочная оценка сложившейся ситуации – качества, которые трудно проконтролировать и которых невозможно добиться посредством приказов и инструкций. Последнее обстоятельство не в последнюю очередь связано с появлением идеологии и практики менеджмента ведомственного образования МВД, в задачи которого входит, в частности, определение содержания образования, т.е. ответ на вопрос «чему учить?». Новизна этого, вроде бы совсем не нового вопроса, связана с тем, что сегодня в деятельности органов внутренних дел, помимо собственно-профессионального образования, оказывается востребованным некоторый корпус знаний, которые не являются формализованными профессиональными умениями.

Традиционно образование ориентировано по образцу социально востребованных знаний-навыков-умений. Сегодня же, в силу множества причин предельно важным является знание, выросшее из непосредственного повседневного или профессионального опыта. Это знание воплощается в таких качествах, как рассудительность, способность к координированию ситуации, самоорганизации, к нахождению общего языка. Речь, следовательно, идет о тех формах живого знания, которые приобретаются в обиходном общении и которые в значительной степени относятся к тому, что можно было назвать культурой повседневности.

¹ Smirnov A.E. «Unformalized knowledge» or Subjectivity as resource: what is supposed to teach the future policemen?

Специфика знания такого рода заключается в том, что невозможно определить заранее, как именно люди будут вкладывать это знание в свой труд. Современный профессионализм в органах внутренних дел требует самоотдачи, или того, что на языке менеджмента именуется «мотивацией». В профессиональную деятельность требуется вкладывать не просто приобретенные знания и умения, но всего себя. Именно от характера этого вклада будет зависеть качество результатов во всех сферах жизнедеятельности общества.

Применительно к деятельности сотрудников органов внутренних дел это означает, что актуальная геометрия правового поля в России в серьезной степени зависит от того, в какой мере нормы профессиональной этики станут формой личностной самореализации представителей правоохранительной сферы. Ведь каждым своим действием сотрудник создает и воспроизводит правовую реальность России. Какова она сейчас и какой ей быть в будущем – зависит от того, насколько каждый реализует свои лучшие качества и творческий потенциал на службе правопорядку.

Профессиональный вклад такого рода невозможно измерить некоторой универсальной мерой. Оценка этого труда будет зависеть от суждения начальника или клиентов. Хотим мы того или нет, но в свете концепции социально ориентированной полиции труд сотрудника органов внутренних дел будет все больше напоминать сферу услуг. В этой связи интересно отметить следующее. Со времен Адама Смита труд измерялся в единицах времени. Сегодня в расчет принимается не столько время, сколько то, что менеджеры именуют «компонентом поведения» и «мотивацией». Именно желание трудиться и степень его реальной воплощенности являются сегодня важнейшими факторами создания стоимости. И именно это сегодня подлинный «человеческий капитал».

Образование сегодня становится важным как никогда. Однако способы присвоения и использования знания претерпевают заметные изменения. Современные тексты по менеджменту и маркетингу пестрят выражениями типа «нематериальная экономика», «когнитивный капитализм», «знания как важнейшая производительная сила», «наука как движущая сила экономики». «Сегодня источником стоимости являются интеллект и воображение. Живое знание индивида важнее, чем рабочее время машины. Как носитель своего собственного *капитала*, человек составляет часть капитала предприятия» [1;22]. Речь идет не о том, что некоторое формализованное знание эффективно применяется на практике. Текст говорит о живом интеллекте, продуктивном воображении и активном опытном знании, которые и составляют то, что в современной экономике именуется «человеческим капиталом».

Тенденция, которая наблюдается сегодня в образовательной практике, в неполной и предварительной формулировке может обозначена так: отход от когнитивизма и слепой веры в науку. Мы хотим быть правильно понятыми: никто не пытается вернуть актуальность ресурсам бессознательного или разрешить, наконец, проявиться «ребенку в себе», или

расслабиться и «отдаться потоку» как условию генерации новых идей и т.д. Речь идет о простых и важных вещах: чтобы уметь говорить, нужно отказаться от когнитивного подхода к языку – ведь одно дело «знать» грамматику, а совсем другое – обладать «знанием», позволяющим говорить на языке, *пользоваться* языком. Мы говорим о совершенно определенной сфере субъективного опыта, близкой к тому, что М. Полани обозначил в свое время как «личностное знание» [2]. Это опыт, представляющий собой совокупность навыков и умений, освоенных до степени повседневности и по этой причине отчасти выпадающими из области актуальной рефлексии. Иными словами, это знание, ставшее интуитивной очевидностью и привычкой.

Когда сегодня говорят «интеллект», то, как правило, предполагают не функционирование чистого разума, но реализацию целой линейки способностей: от силы способности суждения до душевной открытости, обучаемости, умения перестраивать личные приоритеты, способности связывать новое с уже имеющимся опытным знанием. Вот выдержка из неопубликованного выступления Норберта Бензеля, начальника отдела кадров в концерне Daimler Chrysler: «Сотрудники составляют часть капитала предприятия... Их мотивация и ноу-хау, гибкость, способность к новаторству и ориентация на клиентов – это сырье, из которого создаются новые продукты в виде услуг. Достижения отдельного работника все чаще измеряются не присутствием на предприятии, а достигнутыми целями и качеством результатов. А поскольку при оказании услуг значительную роль играет компонент поведения, мы все больше учитываем в наших оценках также социальную и эмоциональную компетентность сотрудника» (Цит по: [1;23]). Бросается в глаза, что никто не говорит ни о знаниях, ни о квалификации. Что важно? Важно поведение, развитие речи и воображение, а также самоотдача при решении поставленных задач. А эти качества и способности присущи обычно тем, кто занят индивидуальными услугами и нематериальным трудом, не поддающимся измерению, формализации и овеществлению.

Сверхзадачей современного образования является научить индивида труду субъективации – деятельности самосозидания, способности самого себя делать субъектом своих усилий. Поясним сказанное цитатой из статьи одного из самых заметных современных социологов труда П. Вельца: «Результаты обусловлены прежде всего системой и зависят от отношений между индивидами. Решающую роль играет не количество труда, затраченное индивидами, а качество и релевантность коммуникации, происходящей в рамках производственной системы» (Цит по: [1; 25]). Труд уже невозможно измерить заранее заданными мерилami и нормами. Результат труда зависит непосредственно от людей. Для его достижения от людей требуется самоотдача. На жаргоне менеджмента это называется «мотивацией». Поскольку способ, посредством которого следует выполнить задание, неизвестен, его нельзя и предписать.

Что можно предписать? Предписать можно только... субъективность. А именно: задача может и должна быть решена за счет задействования субъектной реализации индивида. Мы говорим о его творческих ресурсах, способности ко взаимодействию с партнерами, коллегами, клиентами; рассудительности, умению владеть собой в непредвиденных ситуациях, распознавать и решать проблемы. Если затраченное время на труд не может считаться мерилем созданной стоимости, то важность приобретают совсем другие характеристики. Нельзя объективно измерить произведенную индивидом работу. Нельзя заранее предписать средства и методы, ведущие к запланированному результату.

Что требуется от индивида? Сделать субъектом своего труда самого себя. Его задача – постоянное самосозидание, заключающееся в наработке профессионально-необходимого *живого* или «неформализованного» знания. Живое знание – это прежде всего практическое умение; способность, не всегда и не обязательно включающая в себя формализуемые и систематизируемые знания. Возможно, большая часть такого знания вообще не может быть формализуема. Его нельзя от начала и до конца «преподать»; ему обучаются на практике, в школе жизни. Оно возникает благодаря способности субъекта работать над самим собой и распространяется таким же образом. При должном овладении им знание такого рода настолько входит в плоть и кровь человека, что последний не в силах вспомнить, когда он мог этого не уметь.

Всякая разумная педагогика должна учитывать, что путь от практики (знания, умения, навыка) к пониманию имплицитных законов и правил намного короче, чем обратно. Тот, кто уже говорит на языке, с несравненно большей легкостью выучит или поймет грамматику, нежели тот, кто только еще начинает учить грамматику ради того, чтобы только начать говорить. Образование следует считать тем эффективнее, чем с большей легкостью индивид оказывается в состоянии вбирать в себя новые знания и превращать их практический опыт. Самосозидание становится таким же «job», как и любая другая работа. В этом смысле нельзя объективно измерить произведенную индивидом работу. Нельзя заранее предписать средства и методы, ведущие к запланированному результату.

Отсюда – стратегия руководства «посредством целей». Перед сотрудником ставится цель и ему самому предоставляется решать, как этих целей достичь. Работа вновь становится службой (со всеми плюсами и минусами этого обстоятельства) – если понимать ее в смысле служения вассалов сюзерену в средние века. Господствующие виды труда – оказание услуг и нематериальные виды труда – работа по изменению состояния информации, состояния знания. Родители, воспитатели, школа, последующие образовательные учреждения – все они являются важными конституентами в деле обеспечения доступа к знаниям, информации, когнитивным и коммуникативным навыкам. Все это создает повседневную культуру, которую и должен вобрать в себя индивид и в дальнейшем сообразовываться с ней.

Индивиды не автономны в своей субъективации; они не в одиночестве производят себя как субъектов. Субъекты в ходе социализации действительно производят самих себя. Однако они используют языки и жесты, коды и модели, образцы понимания и паттерны поведения которые уже так или иначе приняты в их культуре и обществе. Общество – то, что задает и воспроизводит условия возможности субъекта; однако это не условия обязательного ограничения, но условия возможного преодоления. Но ни один институт не силах выполнить за индивида работу обучения, овладения навыками и становления. В этом смысл субъекта как существа, задающего само себя; оно всегда уже должно сделаться тем, что оно есть. Итак, знания, становящиеся важнейшим источником создания стоимости, - это прежде всего так называемые «живые» знания, - «знания на основе новаторства, коммуникации и постоянно заново импровизируемой самоорганизации» [1;29]. Единственный естественный источник этих знаний – субъективация как деятельность субъекта по трансформации себя самого. Деятельность субъективации – условие возможности так называемого нематериального труда. Собственно материальный труд перемещается в страны с дешевой материальной силой, и как таковой вытесняется на обочину производственного процесса. Как было неоднократно замечено С.Жижекком, материальный труд, производство в классическом смысле слова приобретает непристойное измерение, что упорно демонстрируется кинематографом: злодеи в боевиках находят заслуженное наказание в индустриальных интерьерах брошенного производства, в недействующих цехах, забытых фабриках и т.д. Мы хотим быть понятыми правильно: без материального труда по-прежнему не обойтись, в количественном отношении он продолжает занимать львиную долю. Однако бесспорным представляется одно: сердцевиной создания стоимости становится нематериальный труд, неотделимый, как уже было замечено, от работы субъекта над самим собой.

В качестве вывода мы хотели бы констатировать следующее: 1) В образовательных учреждениях системы МВД в рамках менеджмента качества образования необходимо разрабатывать средства учета и оценки «неформализованного знания». Нам представляется, что попытка учета составляющей «неформализованного знания» в общей образовательной стратегии позволит по-новому взглянуть на методику преподавания вообще и на прагматику дисциплин социально-гуманитарного цикла в частности. 2) Необходимо обращать внимание на разработку и учет практик самоформирования при изучении как общеобразовательных, так и специальных дисциплин.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Горц А. Нематериальное. Знание, стоимость и капитал [Текст]/ пер. с нем. и фр. М.М. Сокольской; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. Дом Гос. ун-та – Высшая школа экономики, 2010. – 208 с.

² Полани М. Личностное знание. На пути к посткритической философии [Текст] пер. с англ. М.Б. Гнедовский, Н.М.Смирнова, Б.А.Старостин. – М.: Прогресс, 1985. – 344 с.