

Вопрошание - прокладывание пути
М.Хайдеггер

ИСХОДНАЯ СИТУАЦИЯ

Дело было в 1996 году. Заведующая лабораторией Института профтехобразования поделилась трудностью: - Поступило задание из Управления разработать модель директора профтехучилища, не знаю, что делать. Может быть отказаться?...
Я сказал: - Если хотите - могу помочь. С этого началась наша работа.

АНАЛИЗ СИТУАЦИИ И ВЫДЕЛЕНИЕ ПРОБЛЕМ

Система образования Челябинска в те годы решала много сложных задач. Новые задачи, новые задания сыпались сверху на головы директоров школ и заведующих детскими садами. А у тех отсутствовали средства для решения возникающих перед ними проблем. Практических методов решения было два:

- провести мозговой штурм вместе со своим "штабом";
- выработать ФДП (фиктивный демонстративный продукт), как красиво называл такие вещи Г.П.Щедровицкий, много работавший с образованием города.

Общая проблема состояла в том, что изменения в среде требовали адекватной реакции управленцев образования, они сбрасывали свои трудности на плечи "науки", а у ученых отсутствовали готовые методы и средства для решения новых проблем, такого уровня.

У меня к этому времени была подготовка, полученная на семинарах Талгата Фоатовича Акбашева, в те годы кандидата педагогических наук, а сейчас академика. Универсальная технология развивающейся кооперации, созданная им в 80-х годах, позволяла мне работать консультантом в образовании города, помогая решать новые проблемы директора школы, директора профтехучилища и видеть механизмы порождения проблем.

Частная проблема заведующей лабораторией ИПО состояла в том, что:

- надо решать задачу и нет адекватных средств, но нельзя и отказаться, обвинят в некомпетентности.

ХОД РЕШЕНИЯ

Заведующая спросила:
- А как вы могли бы помочь?
Я ответил:
- Надо собрать людей, представляющих работу директора профтехучилища, и прежде всего самих директоров.

- А дальше? - спросила заведующая. Ей не терпелось узнать продолжение. Я сказал:
- Мы вместе поработаем часа два и у нас будет материал для разработки модели директора ПТУ сотрудниками вашей лаборатории.

Она собрала довольно большую аудиторию - человек 30. Здесь были директора ПТУ, сама директриса ИПО, сотрудники ИПО и среди них Кронид Маркович, заведующий лабораторией технологии образования, очень солидный мужчина и уже тогда знаменитый специалист по технологиям.

Заведующая лабораторией выступила и сказала:

- Мы здесь собрались для того, чтобы разработать Модель директора ПТУ. Процесс будет вести Валерий Павлович. Он вам расскажет: как будем работать.

Прежде всего надо было определить временные границы работы и я спросил:

- Все ли готовы работать два часа?

- Нет, - ответила директор ИПО, - через час мне надо уходить!

- Хорошо, - сказал я. - Будем работать один час. Согласны?

Согласие было дано и мы начали работу.

Я попросил: - Напишите, пожалуйста, один вопрос на листе бумаги. Вопрос такой:

- НА КАКИЕ ВОПРОСЫ НАДО ОТВЕТИТЬ, ЧТОБЫ РАЗРАБОТАТЬ МОДЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПРОФТЕХУЧИЛИЩА? И запишите несколько вопросов, важных по вашему мнению. Запишите именно вопросы, то есть предложения, начинающиеся с вопросительного слова.

Когда все записали вопрос, я спросил:

- Сколько нужно времени, чтобы ответить на этот вопрос вопросами же? Остановились на 5 минутах.

Группа проработала 7 минут. Мне жаль было их отрывать, так сосредоточенно все трудились. Определение временной границы этапа весьма важный дисциплинирующий мышление момент, но у Координатора работы всегда есть два четких критерия:

- степень активности группы;

- направленность активности группы.

Кроме того, всегда есть возможность продлить время, если работа идет плодотворно.

Когда большинство участников группы оторвалось от работы, я рассказал, что будем делать дальше:

- Каждый читает свои вопросы, другие сверяют со своими и вычеркивают сходные вопросы. Я записываю на доске, а также на бумаге ведется протокол.

С левого края сидела молодая девушка, и я попросил ее:

- Можно начать с ваших вопросов? Она испуганно отказалась:

- Я юрист и вообще человек новый, только не с меня.

- Тогда разрешите начать с вас? - обратился я к другому краю, где сидел важный Кронид Маркович. Он сочувственно сказал:

- Валерий Павлович! Если я сейчас прочитаю мои пять вопросов, то вся ваша игра будет сорвана. Он так и сказал "ваша игра".

Он назвал то, что происходило игрой. Видимо участвовал в оргдеятельностных играх, подумал я, и настоял на своем:

- А все-таки, давайте начнем именно с вас.

- Хорошо-с!- ответил Кронид Маркович. - Но потом пеняйте на себя!

И он зачитал свои вопросы, а я записал их на доске. Его «вопросы» были такие четкие, что я до сих пор их помню наизусть:

- предмет управления;

- продукт управления;

- цель управления;

- средства управления;

- метод управления.

- Отлично! - похвалил я автора, хотя он нарушил мое требование: отвечать вопросами на вопрос.

- Продолжайте, пожалуйста! - обратился я к сидевшей рядом знакомой директрисе Высшего профессионального училища. И она задала простые человеческие вопросы:

- Чем управляет директор ПТУ?

- Как управляет директор ПТУ?

И другие, то есть ее вопросы были примерно о том же, что и у Крониды Марковича, но имели более приемлемую для работы форму конкретного вопроса, а не названия рубрики, под которой можно поставить множество вопросов. Сила и слабость Крониды Марковича была именно в этой монументальности мышления базовыми категориями управления, скрывающими земную конкретность задачи.

Участники работы задали около 50 вопросов. Очень важно было, что среди прочих были, например, и такие:

- Что такое «модель»?

- Как разрабатывают «модель»?

и другие крайне необходимые именно для понимания процесса разработки модели.

Мы проработали 45 минут. Пора было завершать этап работы. Я спросил:

- Понятно ли, что нами получено? Оказалось, что многие поняли, что полученный список вопросов есть не что иное, как программа работы по задаче «Разработать модель директора профтехучилища».

Следующий вопрос был на понимание дальнейшей работы:

- Понятно ли, что можно дальше делать в этом направлении?

И поскольку не всем было понятно, пояснил:

- Дальше надо эти вопросы объединить в блоки по рубрикам. Возможно, там будут и те, что назвал Кронид Маркович, но уже начиненные конкретными вопросами, важными для решения поставленной задачи.

- А дальше? - спросил кто-то из директоров.

- Дальше мы или другая группа будем отвечать на эти вопросы, получая необходимый продукт- модель или образ директора профтехучилища.

Таким образом, в конце часа работы у нас был разработан коллективный продукт: черновик программы решения поставленной задачи. Были согласованы дальнейшие действия участников для работы по Программе.

Можно было также спросить: «А кто хотел бы принять дальнейшее участие в работе по данной задаче?» - и согласовать состав рабочей группы. Это не было сделано, поскольку было принято решение, что дальше работать будет лаборатория.

Хотя, проработай мы еще час, у нас получился бы черновой вариант модели, гораздо более богатый по содержанию, чем это может сделать даже могучая научная лаборатория. Здесь работает известная закономерность: чем выше разнообразие участников рабочего коллектива - тем выше разнообразие (богатство) получаемого ими творческого продукта.

Впервые с технологией проведения подобных работ я познакомился в 1991 году в Набережных Челнах. Тогда по заказу руководства завода двигателей КАМАЗа, мы разрабатывали проект Технологического Университета для детей работников предприятия. За пять дней семинара рабочая группа примерно в 50 человек действительно разработала проект совершенно нового образовательного учреждения. Интересно, что в рабочей группе не было ни докторов, ни кандидатов педагогических наук, только сами ребята, которым предстояло учиться, родители - инженеры, да учителя, работавшие с ребятами. Я руководил этой группой, получив краткую инструкцию от Талгата Фоатовича: «Задай вопрос: На какие вопросы надо ответить, чтобы...? А дальше ты сам знаешь, что делать».

Дальше включалась технология, которую ученики Т.Ф.Акбашева называли “интегратор жизни” или просто “интегратор Акбашева”.

ТЕ ЖЕ ТРУДНОСТИ - ВИД СВЕРХУ

В чем была трудность заведующей лабораторией как представителя науки? Говоря языком практической психологии, развиваемой школой П.Я.Гальперина, у нее отсутствовала “ориентировочная основа деятельности” в данной ситуации. А что произошло в процессе работы группы?

Была найдена такая опора - схема действий, представленная вопросами, отвечая на которые стало возможно решить задачу - построить модель директора профтехучилища. А что помогло построению такого “регулятива” (схемы действий)? Один определенный вопрос, вовремя заданный, запустивший процесс работы группы, и технология коллективного объединения ответов.

ВЫВОДЫ

При решении сложной задачи, когда метод и средства ее решения не видны, помогает использование простого метода, предложенного Т.Ф.Акбашевым:

- 1) сформулируй задачу;
- 2) создай необходимую кооперацию людей, способных работать по данной задаче;
- 3) построй вместе с ними программу решения задачи;
- 4) по этой программе с теми же или с новыми людьми решай ее.

Если в данной кооперации задача не решается - усиль кооперацию, созови еще больше людей. За этой простотой - тысячелетний опыт человечества по решению своих проблем. Талгат Фоатович просто выделил из этого опыта четкую схему, очищенную от

разного рода частностей.

Этот метод пригоден как для индивидуальной так и для коллективной работы. Много раз я сам пользовался этим методом и никогда он меня не подводил.

Особая его ценность в том, что он позволяет управлять хаосом в сознании человека: сначала создать хаос в виде списка вопросов, а затем перейти от него к порядку. Сначала к порядку вопросов, а затем к упорядоченному содержанию. Другого метода столь эффективной работы с хаосом я не видел.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Ну вот, коллега, Вы прочитали описание моего опыта. Что теперь с этим Вы будете делать?

Подумайте, а пока вот еще несколько мыслей, возможно не бесспорных для Вас.

Моя встреча с Заведующей символически может быть понята как встреча Технологии и Науки в тот момент, когда Наука спасовала, а Технология ей помогла. Технология - это можно утверждать почти наверняка - всегда шла и идет впереди Науки. Чтобы это понять - надо понять Главные функции Науки и Технологии в судьбе человечества с той поры, когда они разделились.

Главная функция Технологии - изменять Мир и Человека в нем. Главная функция Науки - понимать Мир и Человека. Не "познавать", как часто пишут, а понимать. Понимание - следующая ступень за познанием и более высокая. Можно спросить: познать зачем, для чего?

И ответ я нахожу только один - чтобы Понимать. Но понимаем ли мы, что значит "понимать"?

Для того, чтобы понимать Мир надо внимать ему. Но понимаем ли мы, что значит "внимать"? Похоже, что те, кого можно назвать "технологии человечества", обладали способностью внимать и понимать или приобретали ее в процессе создания технологии, не проходя ступень познания, по крайней мере научного.

Очевидно для меня, что "понимать" и "изменять" - взаимодополняющие функции. Лучше, эффективнее изменяешь, когда понимаешь. Но изменять можно и не понимая.

Вот картинка из жизни. Маленький мальчик стоит около замерзшей лужи и каблуком пытается пробить лед. Что он делает?

Можно сказать “проводит опыт по определению прочности льда”, не так ли? Но, сказав так, мы бы определили, но еще не поняли его. Он пытается изменить часть Мира, чтобы понять: сколь много силы надо приложить для такого изменения.

В нем одновременно живут и ученый и технолог. Он сейчас на той ступени человечества, когда функциональное отделение Науки от Технологии еще не произошло.

А теперь спросим себя: - так чему же можем мы, люди с расчлененным сознанием и переполненные чужими стереотипами научить этого малыша? Не должны ли мы прежде научиться Внимать Миру, так как он это делает? Внимать, чтобы Понимать Мир.

Не должны ли мы, прежде чем идти учить этих малышей, вернуть себе способности Внимать и Понимать, утраченные в горячке овладения знаниями “науки”?

По моим наблюдениям эти две способности утрачиваются у большей части детей очень рано. Гораздо раньше, чем утрачивается фантазия по данным Рибо. И утрата фантазии как способности, возможно происходит именно вследствие утраты базовой способности Внимать Мир, то есть впускать его в себя, позволять ему войти в свое сознание.

Так что же вы будете делать со всем этим, коллега?