

*Принципиальные различия между классическим образованием и СМД-подходом к обучению.* В основе всего современного обучения (в самом широком смысле этого слова) лежит система, заложенная Яном Коменским еще в середине XVII века. Суть ее заключается в том, что учащемуся необходимо передать определенное количество информации. Любой классической наукой эта информация структурируется в виде конкретных определений и задача учащегося их запомнить. Большое количество полученных таким образом определений (читай знаний) считается большей образованностью.

Прогресс в традиционном образовании обозначился лишь в изменении способа его передачи: от многократного повторения и зубрежки до игровых форм запоминания и практикумов. Однако суть осталась прежней – содержанием образования являются «отекстованные» определения предметов и законов их существования и взаимодействия. Такой подход дает углубленность и академичность с одной стороны, но, в тоже время, является как бы «однобокой» точкой зрения. Психология, социология, медицина, изучая один предмет - человека, используют совершенно различные определения, законы и понятия, весьма мало согласующиеся между собой.

На практике это проявляется в том, что классика в виде лебедя, рака и щуки, сегодня наблюдается практически в любой организации. Потому что профилирующие, так сказать, предметы различных отделов, цехов и подразделений настолько глубоко изучены и освоены, что даже само представление об организации и ее предназначении у различных категорий персонала может быть противоположным. Это говорит о том, что прежний подход к образованию уже не может решить многих, актуальных на сегодня задач.

Для этого нужны такие дисциплины, которые допускали бы наличие нескольких взглядов на одну и ту же проблему и учитывали бы их «различность» при выработке решений вообще. Межпредметные дисциплины. А поскольку реализация этих знаний всегда происходит в социуме, то, плюс ко всему, ориентированными они должны быть на деятельные способности: взаимодействие, понимание, коммуникацию, мышление, рефлексию и т.д. Развитие этих способностей и будет являться результатом такого межпредметного обучения.

И здесь важен один момент. Ведь традиционно, наличие способностей определяется через умение давать определение – способный ученик тот, который отвечает «как-на-пи-са-но-в-учеб-ни-ке» или «как-учи-тель-рас-ска-зал». Эта технология не изменяется, даже когда речь идет о профессиональном образовании. Персоналу даются новые определения в виде иных (отличных, от существовавших и принятых в компании до этого), например, видов мотивации, менеджерских компетенций, стилей управления и т.д. и предлагается работать согласно соответствующей технологии (по сути, выучить алгоритм действий, тем самым зная определения). Проверка на применимость и реализуемость этих знаний на практике, как правило, не происходит (учебные тренировки не в счет).

Но с точки зрения СМД-подхода, владение понятием и умение дать определение – это не одно и то же. Владение понятием означает, что человек может его использовать как средство мышления, например, при выборе способа решения производственных задач или продумыванию каких-либо действий. Определение же является лишь одной из многих словесных оболочек понятия.

Ведь в своем взаимодействии с другими люди не «определяют» место этапам переговоров, шагам продаж, подходам к решению конфликтов, а «представляют»

ситуации заранее, прогнозируют их последствия и, в зависимости от этого, уже находясь в самой ситуации, действуют. Поэтому усилия в образовании нужно прикладывать не к созданию определений: SMART, SPIN, Миссия, мотивация, SWOT-анализ, коучинг и т.д.; а к построению понятий, которыми оперирует компания: что такое управление вообще и каким оно должно быть в нашей компании?, что есть наш продукт?, каким должен быть наш сервис?, что такое продажа? и т.п.

Обучать нужно не тому, что делать, попав в определенную ситуацию, а тому, чтобы суметь выделить те смысловые рамки, которые заставляют смотреть на ситуацию именно так и, умея выделять эти рамки-ограничители, быстро их снимать, а значит получать значительно большие ресурсы, методы и пространства для действий.

Поведение в ситуации определяет не сама ситуация, а представление о ней.

Работать необходимо с понятиями. Они гораздо сильнее влияют на жизнь, чем все остальное.

Г. Школьный

06.12.2011

{odnakнопка}