

Роль методологического мышления в становлении современных «сквозных» («пронизывающих») компетенций и капитализации человеческих ресурсов

Я вижу три ключевых проблемы. Для того чтобы их очертить, нужно ввести рамку государственных преобразований, понимая, что сегодня государство может отвечать только за один круг вопросов. Оно может лучше или хуже обеспечивать синхронизацию мировых и страновых процессов. Соответственно, если государственные структуры не эффективны, они плохо обеспечивают синхронизацию, и все тяжести рассогласования между тем, что происходит в мире, и тем, что происходит на территории той или иной страны, они спускаются на нижележащий уровень, на отдельного индивида, который уже приспосабливается, как может. Таких зон синхронизации как минимум три. Первая зона синхронизации связана с изменением инфраструктур, больших, крупных инфраструктур, систем расселения, это в свою очередь упирается в вопрос безопасности жизнедеятельности населения на территории. Конкретно сегодня перед государственными органами управления стоит задача синхронизации реформы естественных монополий, реформы коммунальных инфраструктур, жилищного сектора, местного самоуправления и поддерживающих эти процессы бюджетные и налоговые сферы. Упирается это в задание новых критериев безопасности жизнедеятельности, новых схем пространства развития, поскольку население все равно будет двигаться, двигаться будет достаточно быстро, часть территории будет пустовать, потому что там жить нельзя, а в части территории, наоборот, будет приток. Сейчас пока введены искусственные барьеры на внешнюю миграцию, вообще-то в стране в перспективе не хватает рабочих рук, и в этом плане пройдет два-три года и внешняя миграция тоже будет либерализована. А это, в свою очередь, приведет к тому, что к процессу внутренней миграции более интенсивной, чем она была в последние годы, добавится внешняя миграция. Второй круг вопросов и проблем, это все что связано с капитализацией человеческих ресурсов, поскольку на сегодняшний день условий для того, чтобы человеческие ресурсы превращались в человеческий, а дальше социальный и общественный капитал, нет. Рынки труда недоразвиты, смотри

предыдущий пункт, мобильность и миграция занижена, системы социального обеспечения, образования, здравоохранения работают с очень низким КПД, плюс, в общем и целом не удастся осуществить то, о чем правительство говорит уже несколько лет, а именно диверсифицировать экономику. То есть уйти от доминирования сырьевого сектора как во внутренней экономической деятельности, так и в формировании бюджетов разных уровней.

Поэтому второй круг задач синхронизации это описанные мною процессы и в итоге нужны какие-то механизмы, которые будут повышать капитализацию для человеческих ресурсов и социального капитала в целом.

И, наконец, третий круг вопросов, это синхронизация институциональных реформ, с одной стороны, и промышленной политики, с другой. А сегодня промышленная политика может работать, только будучи инновационной политикой. Никаких других инструментов влияния на промышленную политику у государства, кроме как управления инновационным процессом, нет. Для этого нужно создать национальную инновационную систему, произвести довольно кардинальные изменения в академии наук, вузовской науке и в политике крупных корпораций по поддержке инновационных технологий и инновационного бизнеса, для этого тоже в свою очередь много всего надо сделать. И это третья зона синхронизации. Вот все это безобразие будет происходить ближайшие три-четыре года. Причем поскольку то, что описал Пинский, а мне кажется, он достаточно точно описал, что реформа образования-2 не удалась, и цели, которые ставились по экономическому приспособлению системы образования, на 90% остались разговорами, такая же ситуация везде и в этом смысле, конечно, рассчитывать на системность каких-то действий не приходится, действия будут достаточно хаотичными, и очень часто будут резать, а потом будут разбираться что там отвалилось, а чего осталось. Отсюда, конечно, вопрос об уровне приспособления и качестве приспособления, например, самой сферы образования к предстоящим трансформациям. Я считаю, что, в общем, уровень приспособления довольно высокий, гораздо выше, чем мы пытаемся это иногда сказать и сформулировать. И в этом плане, я не думаю, что десять последних лет прошли зря. Это проговаривание про изменения, оно, конечно, повысило готовность к изменениям. И многие институты, инфраструктуры, в общем, могут вполне включиться в этот процесс. Теперь, если сосредоточиться на теме капитализации человеческих ресурсов, то, на мой взгляд, можно было бы сформулировать такой тезис, что вообще хотелось бы, чтоб в итоге люди стали в большей степени собственниками самих себя. В общем, не секрет, что еще Кант обсуждал, что институт собственности начинается с собственности человека на себя, на свой труд, на свое здоровье и т. д. И вообще, я бы считал, что собственность это глагол. Когда говорят о собственности управления, то управление мыслят как глагол, а собственность это вроде бы како-то имущество или какая-то вещь. Я бы предложил рассматривать собственность как глагол. А значит это определенная

деятельность. И все то, что мы с вами обсуждаем в языке компетенции, квалификации и т. д. и т. п., есть инструменты, с помощью которых это овладение самим собой и превращение своих возможностей, своих способностей в собственность и должно происходить. Поэтому я не очень согласен с Толей, потому что он как-то слишком стянул этот фокус на полюс управления учителя, директора и т. д. Но есть ведь все-таки и второй полюс, и в нем тоже происходят сильные изменения, и понятие квалификации, компетенции в не меньшей степени работает на полюсе ученика, семьи, родителей, профессиональных каких-то цехов, которые тоже здесь являются другим полюсом потребителем тех или иных образовательных услуг и программ. При этом давайте тоже с вами поймем, что когда мы говорим дальше о доходах, которые получает человек, когда он работает, то есть когда он применяет свою квалификацию и компетенцию, то тут придется тщательно развести заработную плату и ренту. Вообще-то я бы сказал, что сегодня в стране заработную плату никто не получает еще, то есть еще не возник трудовой контракт. Все получают только ренту. А эта рента есть сложное образование, которое, с одной стороны, имеет социально-классовую природу, а с другой стороны, образовательную. И доля в ренте того и другого, она разная, сегодня социально-классовая сторона или часть ренты гораздо выше, чем образовательная. И только в некоторых конкретных случаях мы видим, что человек получает ренту за те специфические качества, которые он получил именно в силу образования и ни другим образом. И, в этом смысле, это переход к трудовому контракту, т.е. заработной плате за эту квалификацию и компетенцию. Это довольно сложный круг вопросов, я его просто пометил как направление возможного обсуждения. Теперь последний тезис в этой части. Конечно, я считаю, что наша задача. Будет идти во многом не по логике самой сферы образования, а по логике внешних систем. Действительно, некая экономизация: экономика финансовая, экономика организационная, приспособление, адаптация должна произойти. Но эта сфера сама выступает страдательной частью этого процесса, но в конце концов давайте начинать говорить о реформе образования-3, то есть реформе, которая должна начаться в 8-10 году, которую хорошо было бы самим спроектировать, которую хорошо было бы выстроить в совершенно другой идеологии, а именно в идеологии

изменения содержания подготовки образования. К чему, на мой взгляд, сфера в общем и целом готова, только почему-то увлеклась этими экономическими задачами, которые и так будут решать, там свои логики. Моя позиция заключается в том, что единственное, на чем эта реформа образования-3 может быть задумана и спроектирована, это методологический подход и это методологизация содержания обучения и подготовки образования. В конце концов надо вернуться к тому, что Песталоций написал в 1800 году, у него есть такой знаменитый мемуар «О методе», где он, в общем довольно разумно анализируя свои образовательные системы, пишет, что единственной эффективной, извините так за модернизацию, единицей содержания является метод. И в общем мы с вами все хорошо это знаем. Более того, я считаю, что не вычленять в программе развивающего обучения ее, этой программы, методологическую составляющую просто не правильно. Она была и была исходной. И в этом смысле многое в эффективности и жизнеспособности этого проекта обусловлено именно этой исходной методологической рефлексией, методологическим проектом. Вот если мы сумеем довести этот трал до более ясно артикулируемых форм, то можно вполне выступить субъектом реформы образования-3. Теперь второй круг вопросов про социальный капитал или общественный капитал, человеческий капитал, капитализацию человеческих ресурсов и роль квалификации и компетенции в этой сфере. Во-первых, я в прошлый раз немножко говорил о своем понимании квалификации и компетенции, сегодня я хотел бы два момента дополнительно выделить. Первое, я считаю, что есть как минимум два контура обсуждения этой темы. Первый контур функциональный, а именно, что квалификация и компетенция, а также еще, наверное, и третье понятие, которое мы почему-то не обсуждаем, понятие опыта, отвечают за одну большую функцию, а именно связь деятельности с развитием. Процессы развития приносят изменения, деятельность реагирует на эти изменения с помощью функциональных органов, а именно, опыта, квалификации и компетенции. И в этом плане функционально все это штуки стыкуют деятельность с изменениями, с развитием, в том числе индивидуально, но не только индивидуально, но и коллективно. В этом смысле у нас всегда есть возможность говорить об этом и в индивидуализированном, и в коллективизированном залоге. Но есть второй,

внутренний, контур, собственно морфологический, а именно, как это они устроены эти опыты, квалификации и компетенции. Для меня ответ очевиден, поскольку я исхожу из мыследеятельностного подхода и считаю, что все это функциональные органы имеют рефлексивно-мыслительную, рефлексивно-коммуникативную и рефлексивно-понимающую природу. То есть в той или иной степени это надстройки над деятельностью, надстройки, которые сочленены из интеллектуальных компонентов, интеллектуальных функций. Это первое замечание. Второе замечание. В прошлый раз я утверждал, что квалификацию можно понимать как объективированный залог этой управляющей надстройки над деятельностью, призванный стыковать ее с развитием деятельности, а компетенцию как субъективированный залог. В этом смысле, если квалификация может быть описана как совокупность каких-то характеристик, то в компетенции очень важен драйв, личностное начало, личностный предел, самоосознание себя в качестве компетентного. Именно поэтому я в прошлый раз утверждал, что для того, что бы компетентностный подход в образовании возник нужно не образование менять, а управленческую культуру. Почему, потому что если я обладаю некоторой квалификацией, пришел в организацию, а мне сказали, что я идиот, что я ничего не могу, что мне полномочия не делегируют, что попробовать себя я не могу, то никакой компетенции им нельзя проявить, она просто не возникнет как факт, и это не вопрос экономики и школы, это вопрос менеджерской революции, то есть это вопрос того, что там, с той стороны, на стороне работодателя должны сидеть люди, которые понимают, что к ним пришел ресурс, который они либо используют и заработают деньги, либо не используют. Если они этого не понимают, то пространство этого зазора между квалификацией и компетенцией не возникает, в этом смысле компетенция шире, чем квалификация. Компетенция есть, если хотите, такая еще маленькая дельта, такое своеобразное достижение поверх этой квалификации, когда что-то там еще появляется, что я с собой делаю. То есть, будучи объективированным и субъективированным залогом как бы одного и того же по содержанию они ни в коем случае не совпадают. Но, если мы становимся на эту точку зрения, то про квалификацию мне все понятно, грубо их три группы.

То есть все квалификации, которые связаны с управлением самим собой, прежде всего коммуникативным, квалификации в самом грубом виде это вообще способность презентации.

Второе, это некое критическое отношение к информации и знание, которое в свою очередь приводит к появлению чего-то типа социальной позиции.

И третье, это умение считать деньги, заключать контракты, и вообще это такая экономико-правовая квалификация.

Теперь, если мы переходим в уровень компетенции, то, на мой взгляд, есть одна ключевая компетенция, которую имело бы смысл пообсуждать, а именно принятие решения. Если говорить очень грубо, то мы сегодня имеем заниженный социальный слой, который готов к принятию решения. Это очень сложная материя, потому что я, будучи последние годы включенным в целый ряд экономических, политических и прочих процессов, я просто физически вижу насколько это сложно, насколько избегание принятия решения есть типовая ситуация, причем ситуация, которая характеризует топ менеджмент. Вот топ менеджмент избегает делать это, принимать решения. В свою очередь принятие решения, на мой взгляд, может быть разложено на три составляющих: первая составляющая это масштабирование, смена масштаба, работа с какими-то вложенными структурами, где локальная ситуация может быть оценена в нескольких разных масштабах, потом свернута обратно. Второй горизонт это планирование, понимаемое мною как способность удерживать несколько разных процессов, развертывающихся во времени параллельно. Опять в качестве примера: большинство организационных структур на сегодняшний день, они способны контролировать один процесс, когда они начинают контролировать два, все ломается. В этом плане такая процессуальная разрешающая способность имеющихся машин очень низкая, если мы посмотрим на человека, то мы тоже вынуждены сказать, что один процесс он может делать, не знаю, офис менеджер, когда появляется два, его клинит. Два он уже делать не может, он начинает забывать, не во время делать и т. д. И это, конечно, важная компонента непринятия решения. И третий момент, я долго думал, как его обозначить, что-то типа конвертации разных видов ресурсов и капитала друг в друга. Итак, с одной стороны, пространственная составляющая принятия решений, масштабирование, с другой

стороны, временная, планирование, а с третьей стороны такая весовая, взвешивание, соотнесение весов разных ресурсов и возможностей использования одних ресурсов как замещающих отсутствие других. Что в свою очередь приводит нас к проблемам социального позиционирования, социальных статусов, личностной траектории и т. д. и т. п. Если мы говорим о компетенции, то я считаю, что ключевая компетенция, над которой имеет смысл работать это принятие решений, именно эта компетенция оживляет все квалификации, потому что, обратите внимание, они есть, но они не задействуются, они не нужны. Если лица, призванные принимать решения их не принимают, то зачем квалификация, она не нужна. Мне неважно его квалификация собственная или чужая, то есть тех людей, которые с ним работают. В этом смысле не запускается машинка, механизм не запускается, нужен стартёр. У этой компетенции есть три горизонта разных, что значит принять решение. Ну и последний момент, я так, знаете, думал долго над компетенцией, мне кажется, что немножко с нами играют дурную шутку представления о том, что компетенция есть, то есть всегда работает, мне кажется, что нет. Компетенция может проявиться раз в жизни. Человек, например, один раз в жизни принял решение, а все остальное есть подготовка, но это решение он принял в некоторой нужной точке, в нужное время, и оно оказалось решающим, то есть оно в этом смысле сдвинуло ситуацию. То есть когда я говорю о компетенции, мне очень важен этот момент планки, это некая планка, которая действительно задана. Внутри нее могут работать, в том числе разные квалификационные элементы. И, наконец, третий круг вопросов. Я уже наметил ход к тому, что я понимаю под пронизывающими или сквозными квалификациями и компетенциями. То есть вообще у меня есть сегодня представление такое, что очень важно те квалификационные единицы, которые есть у всех или у многих, не спорт высших достижений, а физкультура, не то, что делается эксклюзивно в нескольких школах на повышенных ресурсах, на очень небольших выборках и при сверхвложениях интеллектуального потенциала со стороны взрослых, педагогов и прочее, а то, что существует как массовое. Опять же мне довольно много приходится иметь дело с подготовкой менеджеров и мне часто задают вопрос: скажите, а с вашей точки зрения, можно подготовить управленца? Я говорю: нет. Подготовить управленца нельзя, это во многом искусство, но

подготовка управленцев решает совершенно другую задачу. Она создает среду, и эта среда должна быть достаточно массовой. Иначе тот, кто обладает какими-то сверхспособностями и некоторым искусством, он просто не может его проявить. В этом смысле подготовка управленцев скорее нужна не для управленцев, а для исполнителей, для тех, кто будет выполнять управленческие решения, обеспечивая некий уровень. Когда-то у меня была такая метафора педагогического Макдоналдса, ты приходишь, в любом месте мира есть ресторан быстрого питания, и ты получаешь там стандартный продукт. Некая сквозная или пронизывающая квалификация, с которой ты точно везде можешь везде встретиться, тебе не нужно ее специально формировать, ты можешь на нее рассчитывать. Еще очень важный момент во многом на опыте. Он заключается в том, что очень многие проекты не реализуются потому, что тот, кто про них думает, он, оценивая возможность реализации, понимает, что им не на что опереться. То есть, нет той инфраструктуры человеческой, которая заведомо этот проект реализует, ее еще надо создавать. В тот момент, когда он понял, что прежде чем он сделает этот проект, ему еще надо создать для него человеческую инфраструктуру, он говорит: да и пошло оно. И наоборот, мы должны точно знать, что на какой-то уровень мы можем рассчитывать, но везде и всегда. Мне кажется, это принципиально другой подход, нежели педагогика высоких достижений. Это иной взгляд на мир. Именно это я называю пронизывающей или сквозной квалификацией, то есть тем, что есть у всех, и тем, что задает масштаб допустимых планируемых проектов, то есть шага развития деятельности. Ну и последний пункт, что с моей точки зрения в формирование этой квалификации и компетенции вносит методологическое мышление. Я сказал, что это принятие решений, и мне кажется, что методологическое мышление дает три таких вещи. Первая вещь это рамочный момент, рамочные техники. Я вообще считаю, что понятие рамки ключевое в методологическом языке, а основной процедурой мышления является смена рамки. Один из немецких авторов когда-то ввел такое понятие перешагивание, графически это очень легко изобразить. Одновременно всякое такое перешагивание и смена рамки есть либо расширение пространства для действия, для мышления, либо сужение, вообще изменение конфигурации пространства. А раз это изменение конфигурации пространства, то

естественно, что там живут разные объекты, то есть если мы пространство расширили, то там появилось что-то, чего раньше не было, новые сущности. Вот для управленца, с моей точки зрения, ключевая процедура это работа с рамкой, в частности смена рамки. Более того многие моменты физически так происходят, идет, например, совещание по какому-то серьезному вопросу, то в какой-то момент кто-то говорит: но ведь смотрите а вот так...После этого длинная пауза, то есть происходит обнуление предыдущего...всего этапа рассуждения. Я наблюдал это в ситуациях, в которых на очень высоком уровне смена рамки напрочь разрушает все планы, которые до этого были, все, что замысливалось и т. д. В этом плане я считаю, что методологическое мышление работает с этой техникой, всегда работало, и пространственная организация мышления и рефлексия, в частности эти рамочные техники, это первый ключевой момент, который привносит методологическое мышление в современную культуру, в частности в культуру принятия решения. Я не говорю, что только методологическое мышление, поймите меня правильно, это можно отдельно обсуждать, кто еще работает с чем-то похожим и близким. Второй момент это такая очень специфическая технология заимствования позиции. Сама по себе технология заимствования позиции известна давно в психологии, в частности в немецкой психологии через целый ряд таких технических средств, она была введена, но в методологическом мышлении эта процедура заимствования позиции связана со специфической категорией мыслительного средства. Это не просто заимствование позиции, это не вчувствование, не эмпатия, не герменевтика, а это реконструкция средстввиального аппарата этой позиции, при этом очень важно, что объекты тоже трактуются как средство, как ключевой момент. Что не только привычные интеллектуальные инструменты типа понятий, категорий, еще чего-то, но и объекты рассматриваются как результат объективации, то есть особой процедуры и трактуются как особый вид интеллектуальных средств. Из этого вытекает масса дальнейших интересных следствий, но пока я хочу только пометить эту линию. И третий момент, вот здесь у меня больше сомнений, потому что, наверное, я скорее здесь говорю о системомыследеятельностной методологии, чем о методологии и методологическом подходе вообще. Вот системомыследеятельностная методология ввела особый тип схематизации, который

позволяет соединить разум и чувственность. Но, в общем, сама эта идея старая, кантовская, что схема призвана соединить чувственность и разум, но методологическая школа, системомыследеятельностная методология ввела определенный аппарат схем, то есть в этом смысле ответила на этот вопрос конкретно, не вообще как это делается, а как это можно делать, введя некий алфавит схем, определенный аппарат схем и определенный, связанный с характеристиками морфологии знаковой системы, построенной, процедуры схематизации. Вот мне кажется три таких важных момента, которые, как показывает мой опыт, сильно продвигают практику принятия решений и позволяют сделать этот процесс более организованным, более управляемым, а в перспективе может быть превратить таки его в достаточно часто встречающуюся, может быть даже пронизывающую квалификацию.