

СЕМЬ ЗАВЕТНЫХ ПРИНЦИПОВ

Коллеги, наш форум наследует от советских времен добрую традицию вкраплять между выступлениями профессионалов и академиков реплики людей «от сохи»: то стропальщика, то доярки, то пограничника. Кажется, мне как раз выпало здесь представлять это сообщество. Миссия моя – без особой методологии, на примере конкретного проекта кое-кого пробудить от глубокого и плодотворного сна, а кого и поразвлечь. Саморекламой заниматься не собираюсь, потому воздержусь от брэндов, фамилий и цифр.

Почему же проект может быть вам интересен? По двум причинам. Во-первых, потому что он каким-то образом (к моему радостному изумлению) производит людей с выраженной и достаточно востребованной способностью *предпринимать*. (Не буду говорить о «компетенциях» – слово, как-никак, импортное, скажу о «способностях», следуя совету Юрия Громько). И, во-вторых, он производит их вопреки тому, что вокруг проекта, длящегося около двадцати лет, сгрудилась куча лучших интеллектуальных сил общества – что, как вам хорошо известно, практической работе не способствует. Себя я к ним не отношу, но здесь в зале присутствует кое-кто из отцов-основателей, а также людей, которые активно в нем участвуют, педагогов и питомцев. Основатели форума тоже имеют к нему отношение. И даже самобытный менеджмент этого форума отчасти осуществляется силами наших стажеров (что, увы, не красит ни стажеров, ни проект в целом).

Рискну отнять три минуты на рассказ о нашей педагогической модели, иногда, для пущей убедительности, вворачивая умные слова.

Нетленным воплощением системного подхода для меня навсегда останется лицо с чинариком на губе из фильма «Операция Ы», осужденное на пятнадцать суток. Милиционеру, перечислявшему эмпирический набор вакансий, оно гордо заявило: «Огласите весь список, пжалста». Поэтому, когда говорят о компетенциях и способностях, мне всегда хочется понять, сколько их всего, увидеть масштаб проблемы и уже относительно него определиться, где ожидается скромный вклад каждого из нас и мой, в частности. Поэтому я конкретно укажу, какие способности мы производим – правда, на птичьем языке. Всех, кто пожелает при этом задать коварные вопросы, – а почему у вас то понятие следует за этим, а почему этим словом называют не то, что принято? – я буду по примеру Гегеля отсылать к своей книжке «Смысл».

"Философия истории" написана удивительно понятно и просто, – если не обращать внимания на одну пикантную деталь. Всякий раз, дойдя до сложного момента, когда Гегель предчувствует, что проницательный читатель может воскликнуть: «А почему это ваш Абсолютный дух решил повоплощаться именно в таких этапах?» – он отсылает его к «Науке Логике». Живым оттуда еще никто не возвращался. Не говорю уж о том, что в России книга до сих пор бедствует в «переводе» Столпнера, который понят быть не может по определению.

Так вот, для меня типы человеческой деятельности (и способности к ним) делятся на *социальные, экзистенциальные и трансперсональные*. Мы занимаемся только первыми, социальными. Мы не лезем в способности, касающиеся откровений и интуиций, судьбы, жизни и смерти. Тем более мы не касаемся тех трансперсональных способностей к чародейству, о которых у Толкиена речь в эссе «О волшебных сказках».

Второе разделение. Социальные типы деятельности для меня членятся на *присваивающие, коммуникационные и гуманитарные*. Присваивающие – это способности в сфере производства, распределения и обмена, коммуникационные – способности в сфере конструирования социальных отношений между людьми, гуманитарные – где работа ведется с такими скользкими и неуловимыми сущностями, как понятия, образы и символы. Принято считать, что с первыми уже разобрались в школах бизнеса. На третьи, гуманитарные, мы тоже не посягаем. Соответственно, те

способности, которые мы пытаемся производить, относятся большей частью к коммуникационным типам.

Последние, в свою очередь, пилятся, – это уже третье разделение, – на *предпринимательские, корпоративные и стратегические* (название неудачное, сам понимаю). В основном мы занимаемся предпринимательскими и корпоративными. Не совсем безуспешно занимаемся, судя по тому, что наши выпускники оказываются состоятельными в роли предпринимателей заметно чаще, чем предписывает теория вероятностей. Что касается управленцев корпоративного уровня, в последнее время нам понемногу стало удаваться говорить с ними на их внутреннем языке и даже помогать в решении некоторых проблем. Коллеги, стучим по дереву.

Во второй части моего куцега монолога – исключительно для тех, кто заинтересовался и поверил в первую – будут просто перечислены в явном виде основные принципы, на которых основана наша модель формирования управленческих способностей. Уверен, многие из присутствующих узнают в этих принципах то, что и без нас давно уже изобрели и назвали своими словами. Интерес может представлять разве что полнота перечня этих принципов и конкретный способ их сборки. Я отношусь к тому подмножеству людей, которые полагают, что у вещей есть эйдосы. В частности, эйдос должен быть и у деятельности под названием «формирование способностей». Нам важно в этой целостности ничего не потерять.

Итак, мы занимаемся формированием способностей к предпринимательству у молодых людей. На первой фазе проекта это, как правило, были студенты-дипломники наиболее сильных высших учебных заведений, отбираемые по жесткому конкурсу, открытому и бесплатному. В среднем по стране его выдерживает примерно один из двадцати.

В соответствии с духом всепобеждающего учения о маркетинге, буду нарочно награждать наши принципы идиотскими, но зато запоминающимися именами.

Принцип плацдармов. Он прост. Трудно передать способность к той деятельности, которой на свете еще нет. К счастью (по нашему разумению), всякая деятельность, относится ли ее предполагаемый расцвет к далекому прошлому или к светлому будущему, в тех или иных анклавах или укладах всегда существует. И если мы хотим сформировать способность к завтрашней деятельности, важно учесть, что эта способность востребована уже сегодня на небольших плацдармах будущего, которые стремятся к расширению. Мы ищем эти реальные плацдармы, ищем тех, кто на них сражается, и помогаем им боеприпасами, продуктами, а в первую очередь – кадрами. Мы на эти плацдармы забрасываем молодых и необученных, которые прямо там учатся у бывалых и вместе с ними идут в бой. Вот принцип плацдармов, это поддержка постиндустриальных управленцев там, где данный тип деятельности уже возник – в производстве, в образовании, в политике, в любой сфере. Десантирование курсантов не в горячие точки, а на овощные базы, как показала практика, не прибавляет ни бойцов, ни картошки.

Принцип расширения реальности. Для какой именно надобности предпринимателю нужнее всего кадры? Предприниматель – это существо, которое, начиная каждый финансовый, учебный или какой-либо еще учетный год, держит в уме десять проектов, каждый из которых в состоянии реализовать. Но реализует только один. Потому что в каждом из проектов есть элементы, где необходима дефицитная предпринимательская способность, а он не может распилиться на десять частей. Поэтому он совершает девять абортс. Но тут появляемся мы и, внимательно присмотревшись, говорим: «Давайте не будем откладывать появление на свет этого ребенка, давайте его вместе с вами родим». В этом смысле мы стремимся к органичному расширению реальности, а не занимаемся впихиванием в жизнь собственных ментальных конструкций.

Принцип раскрытия потенциала. Наверное, придет когда-нибудь время практически поставить гуманный вопрос: может ли педагогика сформировать у любого встречного-поперечного любую способность из списка известных? Мы откуда не рискуем доставать кроликов из шляпы, если их там нет. Мы заранее ищем и отбираем по конкурсу стажеров, у которых от природы, от родителей или благодаря счастливому опыту заложен росток или зачаток искомой

способности. И найдя, мы вставляем их в такой проект, где этот росток имеет уникальную возможность раскрыться. Охота и собирательство пока не сдают позиций земледелию.

Принцип репликации. Обучение происходит через перенос практической формы деятельности с действующего предпринимателя на стажеров, а не путем чтения учебников или выслушивания «охотничьих рассказов» любителей приврать из числа предпринимателей. Носители способностей сплошь и рядом не способны ни понять, ни объяснить, в чем состоит секрет их успеха. Происходит передача из рук в руки, копирование подмастерьем новой способности непосредственно с шаблона деятельности мастера, носителя предпринимательской ДНК.

Принцип имплантации. Где эта репликация происходит? Не в аудитории, не в библиотеке, хотя и аудитория, и библиотека полезны. Мало сунуть стажера под бок предпринимателю, который будет, размахивая руками в воздухе, вещать в микрофон, как он это делает. Мы погружаем пару мастер-подмастерье в тело реальной задачи. И в рамках предпринимательского проекта, как в плаценте, происходит передача генотипа деятельности.

Принцип синтеза компетенций. Здесь впервые, спохватившись, мы вспоминаем о существовании науки, философии, педагогики. Все-таки не зря трудились эксперты, методологи и гуманитарии десять лет над синтезатором способностей – педагогическим модулем, включающим согласованные усилия предметников, игротехников, культурологов. Но они не пляшут традиционных лекционно-семинарских танцев перед лицом, которое сидит в аудитории, сложа руки на парте. Педагогика в своей классической функции – оптимизации освоения и передачи нового опыта – «надевается сверху» не на пассивного слушателя, а на пару мастер–подмастерье, занятую решением реальной задачи в соответствии с первыми пятью принципами.

Принцип генотипа. Его еще можно назвать принципом переноса компетенции. Педагогический модуль используется, чтобы помочь и мастеру, и его помощнику научиться реализации возможно более широкого класса предпринимательских проектов на материале их собственной конкретной задачи. Мы хотим, чтобы на опыте своего проекта в ходе наших проектных сессий мастер осуществил «предметно-практическую рефлексию», вышел за пределы прежнего типа деятельности. Мы стремимся, чтобы на материале уникального события в своей жизни стажер приобрел способность самостоятельно разрабатывать, доводить до конца и оснащать кадрами подобные проекты.

Кажется, все. В регламент мы, нарушив традицию, вписались. Спасибо за внимание.