

მეწარმეობის, ინოვაციისა და მდგრადი განვითარებისკენ მიმართული გადაწყვეტილებები 21-ე საუკუნის სკოლისთვის

მიზანი: რეკომენდაციების შემუშავება განათლებაში ჩართული მხარეებისთვის

სამი ჰორიზონტის მეთოდი

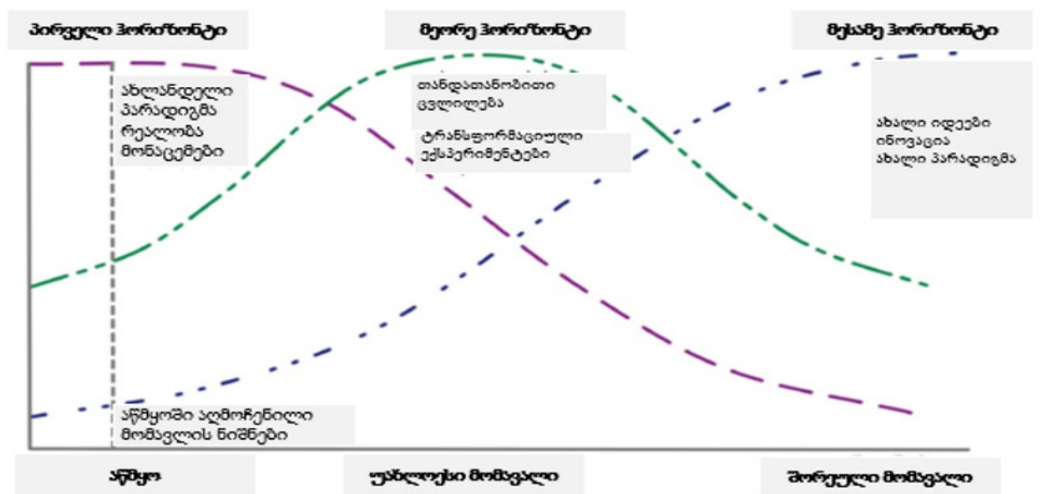
სამი ჰორიზონტის მეთოდი ორგანიზაციებს ეხმარება სტრატეგიული დაგეგმვისას ეფექტურად განსაზღვრონ სამომავლო კურსი. სამი ჰორიზონტის მეთოდი იყენებს მარტივ ჩარჩოს, რომელიც აწმყოს, უახლოეს და შორეულ მომავალს აკავშირებს.

პირველი ჰორიზონტი ეხება აწმყოს და მასთან დაკავშირებულ საზოგადოებრივ, კულტურულ თუ ორგანიზაციულ კანონზომიერებებს. განსასაზღვრია სხვადასხვა დაინტერესებული მხარეების ქცევა და პოზიცია.

პირველი ჰორიზონტის შემდეგ შორეულ მომავალზე ვიწყებთ ფიქრს. ჩვენზეა დამოკიდებული რა დროით განვსაზღვრავთ შორეულ მომავალს, 10 თუ 20 წლით. მთავარია მესამე ჰორიზონტი არაფრით ჰგავდეს აწმყოს. წარმოვიდგინოთ სრულიად განსხვავებული მდგომარეობა, რომლის მიღწევაც გვინდა, ხოლო ამის შემდეგ აწმყოში ვეძებთ მომავლის ნიშნებს და უახლოეს მომავალში რა შეიძლება შევცვალოთ.

მეთოდის გრაფიკული გამოსახულება

სამი ჰორიზონტის მეთოდი



ამის შემდეგ მეორე და მესამე ჰორიზონტის ტრენდები შეგვიძლია სხვადასხვა პერსპექტივით დავახარისხოთ ნაკლებად სავარაუდო, შესაძლო, სარწმუნო, სავარაუდო და სასურველ მომავლებად.

ამ ანალიზის შემდეგ ვიწყებთ მომავლის შესაძლებლობებზე ფიქრს საკუთარი იდეის ხორცშესხმას, პროექტის, სერვისის, კონცეფციის განვითარებას. ვმსჯელობთ თუ როგორ შეიძლება აისახოს მომავლის შესაძლებლობები ჩვენს ახლანდელ იდეაში ისე, რომ ამავე დროს ის აწმყოს აქტუალურ ტენდენციებსაც ეხმიანებოდეს. როცა შორეული მომავლის პერსპექტივით ვქმნით რამეს, უნდა გავითვალისწინოთ, რომ ჩვენი აუდიტორია და ის ხალხი, ვინც ჩვენს ჩანაფიქრს გაიგებს და დააფასებს ინოვაციურები და ადრეული მიმდებები არიან (როჯერსის ტრანსფორმაციული თეორიის მიხედვით), რომელთა რიცხვი, როგორც ვიცით, მთლიანობაში 16%-ს არ აღემატება. სწორედ ამიტომ, საჭიროა ადრეული უმრავლესობის გათვალისწინება (early majority), რომელიც საზოგადოების 34% შეადგენს. როცა რაღაცას ვქმნით აწმყოს ტენდენციების გათვალისწინებით, ვქმნით ადრეული უმრავლესობისთვის.

ინსტრუქციები სესიისთვის

სესიის მიზანი: შეიმუშაოს სკოლებისთვის მდგრადი განვითარების, მეწარმეობისა და ინოვაციების დანერგვასთან დაკავშირებულ გამოწვევებზე მიდგომები და რეკომენდაციები

- საჭირო მასალები: ფლიპჩარტის ფურცლები, მარკერები, ფერადი წებოვანი ქაღალდები (sticky notes), ვორქშოფის ამობეჭდილი ინსტრუქცია

ნაბიჯი 1. ინტერესის სფეროს შერჩევა - დანერგვის შესაძლებლობები განათლებაში.

ნაბიჯი 2. სამი ჰორიზონტის მეთოდის მიმოხილვა. 10 წთ.

ნაბიჯი 3. აუდიტორიის ჯგუფებად დაყოფა და ინსტრუქციების მიცემა.

ჯგუფი 1 - სკოლის დონეზე მართვის საკითხები

ჯგუფი 2 - პროფესიული სასწავლებლის დონეზე მართვის საკითხები

ჯგუფი 3 - პოლიტიკის დონეზე გადაწყვეტილებების საკითხები

ჯგუფებს დარიგებული აქვთ ვორქშოფის ამობეჭდილი ინსტრუქცია, ფლიპჩარტის ფურცლები, მარკერები.

ნაბიჯი 4. თითოეულმა ჯგუფმა უნდა მოამზადოს სამი ჰორიზონტის მოდელის მიხედვით საკითხის განვითარება. მსჯელობენ თითოეულ ჰორიზონტზე და მსჯელობის შედეგები გადააქვთ ფლიპჩარტზე. ამისთვის მათ ეხმარებათ საორიენტაციო კითხვები ჰორიზონტების მიხედვით.

ჰორიზონტი 1 - ახალი პარადიგმა, რეალობა და მონაცემები

საორიენტაციო კითხვები:

- a. ჯგუფის წევრები მსჯელობენ თუ რა ხდება ამჟამად მათი ჯგუფის თემატიკის მიხედვით ადგილზე (მოტივირებული და კომპეტენტური, ან გადაღლილი მასწავლებელი; მონდომებული, ინდიფერენტული, ან შეშინებული მშობელი; მმართველი გუნდი, რომელიც არ უფრთხის, ან უფრთხის სიანსებებს; კომპეტენციების დეფიციტი; სამინისტროს რეგულაციები, სხვა პროცესები). რა არის გავრცელებული პრაქტიკა?
- b. რა ხდებოდა სფეროში აქამდე? რა ღირებულებებმა, კულტურულმა ფაქტორებმა, მოვლენებმა, ინტერვენციებმა განაპირობეს სფეროს განვითარება დღევანდელ დღემდე?
- c. რა აღარ მუშაობს? რატომ უნდა შეიცვალოს ეს? რამდენად გარდაუვალია ცვლილება?
- d. რა არის ძველი სისტემიდან შესანარჩუნებელი?

ჰორიზონტი 2 - თანდათანობითი ცვლილება, ტრანსფორმაციული ექსპერიმენტები

საორიენტაციო კითხვები:

- a. რა სახის რადიკალური ეკონომიკური, პოლიტიკური, ტექნოლოგიური, სოციალური და კულტურული ცვლილებებია მოსალოდნელი?
- b. რა შეიძლება გავაკეთოთ, რომ ვისარგებლოთ ცვლილებების ადრეული ნიშნებით?
- c. თქვენ რომ იყოთ ინიციატორი, ვის დაიყენებდით მოკავშირედ?
- d. რას მოიმოქმედებთ?
- e. როგორ დაიწყებდით ცვლილებებს ადგილზე, რა რესურსები დაგჭირდებოდათ (ადამიანური, ტექნოლოგიური, ინფრასტრუქტურული, ფინანსური)?
- f. ვინ იქნება ყველაზე მეტად მოწყვლადი ამ ცვლილების მიმართ, როგორ უნდა მოვექცეთ ამ ჯგუფებს?
- g. ვისთან ერთად გაივლით ამ გზას?

ჰორიზონტი 3 - ახალი იდეები, ინოვაცია, ახალი პარადიგმა

საორიენტაციო კითხვები:

- a. როგორი მომავალს ვინატრებით გვეხილა ამ სფეროში 5 წლის შემდეგ?
- b. როგორი უნდა იყოს ამ მომავლის სცენარში თანამშრომელი, მისი პროფილი, კომპეტენცია?
- c. შორეული სასურველი მომავლის რა ჩანასახოვანი ნიშნებს ვხედავთ ახლა? დაასახელეთ კონკრეტული მაგალითები.
- d. რა ღირებულებებთან, კულტურულ გავლენებთან არის ეს მომავალი დაკავშირებული, რომლის ცვლილებაც იქნება რთული? რა უნდა მოვიმოქმედოთ ეს ცვლილებები შესაძლებელი რომ გახდეს?
- e. ვინ არის ახლა სფეროში ინოვაციური, ვისთანაც მომავლის ჩანასახოვანი ნიშნები შეინიშნება და შეიძლება თუ არა მათთან თანამშრომლობა?

ამის შემდეგ შეარჩიეთ სამი მოსალოდნელი ცვლილება, რომლის საფუძველზეც შექმნით სამოქმედო გეგმას, ასევე რეკომენდაციებს, თუ რა ხელშემწყობი გარემო და ფაქტორებია ამისთვის საჭირო

დამატებითი ინფორმაცია:

არსებობს მომავლის 4P of Forecasting მოდელი, რომელშიც ასხვავებენ შესაძლო (possible), სარწმუნო (plausible), სავარაუდო (probable) და სასურველ (preferable) მომავალს. 4P მომავლის დაგეგმვა გამოდგება სამოქმედო გეგმის შესამუშავებლად.

შესაძლო მომავალი (Possible Future) - შეუძლებელია ჩვენ ვიცოდეთ ყველა არსებული შესაძლებლობა. თითოეული შესაძლო მომავალი შეიცავს დიდი ღოზით გაურკვევლობებს.

შესაძლო მომავალზე იდეების გენერირებისას დასასმელი კითხვები: რა არის ყველაზე რადიკალურად განსხვავებული და წარმოუდგენელი რაც წარმომიდგენია ამ სფეროში? რა შეიძლება იყოს ყველაზე საუკეთესო და ყველაზე ცუდი ვარიანტი? რა შეიძლება მოხდეს უცნაური და გიჟური?

სავარაუდო პასუხი უნდა იყოს: დიახ, შეიძლება ეს მოხდეს.

სავარაუდო მომავალი (Probable Future) - ყველაზე მეტი ალბათობით ეს იქნება ჩვენი მომავალი, თუ ძალისხმევას არ გავწევთ მის დასაკორექტირებლად.

სავარაუდო მომავალზე იდეების გენერირებისას დასასმელი კითხვები: რომელმა მოვლენებმა შეიძლება სავარაუდოდ გამოიწვიოს ეს მომავალი? კიდევ რა მოვლენები უნდა მოხდეს იმისთვის რომ ეს მომავალი განხორციელდეს? სად შეგვიძლია მივიღოთ მონაცემები, რომლებიც გაამყარებენ ჩვენს ვარაუდს? რამდენად სავარაუდოა, რომ ეს მომავალი მოხდეს?

სავარაუდო პასუხი: ჩვენ გვესმის, თუ რატომ განვითარდება მოვლენები ამ სცენარით.

სარწმუნო მომავალი (Plausible Future) - ზოგიერთ ადამიანს არ სჯერა, რომ ასეთი რამ შესაძლებელია. თუმცა, მას შემდეგ რაც მოკვლევას ჩაატარებენ, შეიძლება ირწმუნონ. ის რაც სარწმუნოა, ყოველთვის არ არის შესაძლებელია. სამწუხაროდ, ადამიანის გონება ჯერ კიდევ არ არის საკმარისად შეიარაღებული, რათა განასხვაოს რა არის ფანტასტიკური და რა არის რეალური.

სარწმუნო მომავალზე იდეების გენერირებისას დასასმელი კითხვები: რა უნდა მოხდეს ამ მდგომარეობის წარმოქმნისთვის? რამდენად შეესაბამება ეს მდგომარეობა ორგანიზაციის და სხვა დაინტერესებული მხარეების ღირებულებებს? შეიძლება ეს მოხდეს?

სავარაუდო პასუხი: დიახ, ლოგიკურია ასე მოხდეს.

სასურველი მომავალი

სასურველია მომავალი რომელიც გვაწყობს ჩვენ. ხშირად 4 მომავლის სცენარზე მუშაობას იწყებენ სასურველ მომავალზე მსჯელობით, თუმცა უმჯობესია ყველაზე ბოლოს იფიქროთ სასურველ მომავალზე. ადამიანები და ორგანიზაციები მიდრეკილი არიან მომავალი დაინახონ აწმყოს მსგავსი. სწორედ ეს არის სტრატეგიული შეცდომების დაშვების მიზეზი.