

„პირველად იყო რატომ“, ანუ რატომ უნდა შევიყვაროთ შეკითხვები

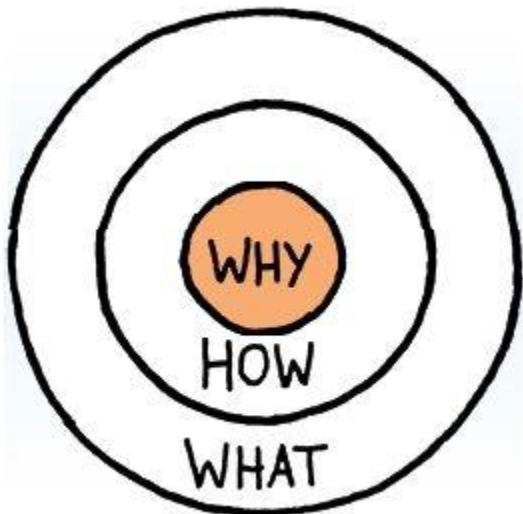
ავტორი [თამთა დოლიძე](#)

ამასწინათ ელექტრონული ბიბლიოთეკის თვალთვლებისას შემთხვევით გადავაწყდი საიმონ სინეკის (ბრიტანელი წარმოშობის ამერიკელი ავტორი და ინსპირაციული სპიკერი) წიგნს „პირველად იყო რატომ“. ბიზნესის მართვისა თუ ფინანსების მოზიდვის თემით არასდროს დავინტერესებულვარ, თუმცა სათაურმა მომხიბლა და წიგნის წაკითხვა გადავწყვიტე. აქვე დავძენ, რომ მიზნობრივი შეკითხვების სწორად ფორმულირება/დასმა მხოლოდ ორგანიზაციული ქცევის პრეროგატივა არაა. იგი მედიაწიგნიერების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან უნარ-ჩვევას წარმოადგენს და საგანმანათლებლო სივრცის განუყოფელი ნაწილია.



https://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action

სინეკის თქმით, წარმატებულ კომპანიებს დანარჩენებისგან კითხვა „რატომ“ განასხვავებს. ამ კონცეფციის განსამარტად იგი ე.წ. ოქროს წრეს წარმოგვიდგენს:



როგორც წესი, ადამიანთა უმრავლესობა იწყებს ფიქრს იმაზე, თუ რა და როგორ უნდა გააკეთოს და შესაძლოა, ბირთვში მოთავსებულ მთავარ შეკითხვაზე არც კი დაფიქრდეს. სინეკი კი ყველასაგან გამორჩეულ ორგანიზაციებს უწოდებს იმათ, ვინც ჯერ თავიანთი საქმიანობის მიზანს განსაზღვრავს და შემდეგ იწყებს მოქმედებას, რადგან „ადამიანები არ ყიდულობენ იმას, რასაც თქვენ აკეთებთ. ისინი ყიდულობენ მიზეზს, რატომაც აკეთებთ იმას, რასაც აკეთებთ“.

კიდევ ერთი საკითხი, რაც სინეკას „ოქროს წრის“ კონცეფციის გამოყენებისას უნდა გავითვალისწინოთ, კონკურენციის თემაა. „აჯობეთ საკუთარ თავს!“ – გვირჩევს ზემოაღნიშნული კონცეფციის ავტორი. საკუთარი წინსვლის დანახვა და შედეგების გაუმჯობესებაზე ზრუნვა წარმატების ერთგვარ ფორმულად შეგვიძლია მივიჩნიოთ. ამგვარ დამოკიდებულებას (მოსწავლეთა ინდივიდუალური პროგრესის მიხედვით შეფასება) სწავლა-სწავლების პროცესშიც აქტიურად მივმართავთ, რითაც მოტივაციისა და თვითფექტურობის გაზრდას მნიშვნელოვნად ვუწყობთ ხელს.

რატომ ვაკეთებთ იმას, რასაც ვაკეთებთ? ეს კითხვა საკუთარ თავს გამუდმებით უნდა დავუსვათ, რადგან იგი ყველაზე უკეთ შთაგვაგონებს და მოქმედების მოტივაციას გვიქმნის. ალბათ დამეთანხმებით, თითოეული ჩვენგანი დიდი ენთუზიაზმით მუშაობს ისეთ საკითხებზე, რომლებისაც სჯერა და მხარს უჭერს. ბუნებრივია, თუ თავად არ გჯერა იმ მიზნის, რომლისკენაც ისწრაფვი, სხვებს შენი შრომის ნაყოფის უპირატესობაში როგორღა დაარწმუნებ?!

ხშირად ხდება ასე, ჩვენს თავში იბადება საინტერესო იდეა, რომელსაც სხვადასხვა მიზეზის გამო (მოუცლელობა, რესურსების ნაკლებობა, სიზარმაცე და სხვ.) ვერ განვახორციელებთ. რაღაც დროის შემდეგ კი ვხედავთ მას – საკუთარ იდეას, სხვის მიერ ხორცშესხმულსა და წარმატებულს. ამიტომ უნდა გავაკეთოთ „დღეს“ და არა – „ხვალ“. ეს კი არც თუ ისე ადვილია, რადგან საკუთარი თავისთვის სწორი შეკითხვების დასმის ხელოვნებას ვერა და ვერ დავუფლეთ.

საზოგადოების დიდი ნაწილი კითხვებს უმეტესად ლოკალური/პირადი ინტერესების დასაკმაყოფილებლად სვამს. ქაოსური და არათანმიმდევრული შეკითხვები ვერ ქმნის ჩვენს თავში ინფორმაციის სრულ ხატს და იძლევა არასრულ მონაცემებს, რომელთა სასურველი მიმართულებით ფორმირება ადამიანის სუბიექტური ბუნების ჩვეული საქმიანობაა. შედეგად ვიღებთ პარალელურ რეალობას, რომელში ცხოვრებაც თავად გვაწყობს და მნიშვნელოვნად ვცდებით აწმყოს, რომლის გაუმჯობესებისთვის ვერაფერს მოვიმოქმედებთ, რადგან, უბრალოდ, „შინ არ ვართ“.

უკვე აღარავინ კამათობს იმაზე, რომ თანამედროვე ცხოვრებაში სწრაფად და ეფექტურად ორიენტირება რთულია, თუ არ ფლობ მედიაწიგნიერების ისეთ ფუნდამენტურ უნარებს, როგორიცაა: საჭირო ინფორმაციის მოძიება, მთავარის მეორეხარისხოვნისაგან გამოყოფა, წყაროების სანდოობის/ვალიდურობის განსაზღვრა და ა.შ. ზემოაღნიშნული უნარების

გამომუშავებას მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს სიტუაციის ანალიზის მეთოდი (Case-study). მოდით, განვიხილოთ ერთ-ერთი სიტუაცია:

თქვენ გსურთ საოფისე სივრცის დაქირავება 8-10 ადამიანის მოსათავსებლად. თქვენი თანამშრომლებისთვის მნიშვნელოვანია: სიმშვიდე, სუფთა და აუცილებელი კომუნალური მომსახურებით (გათბობა/გაგრილება, წყალი, შუქი, ინტერნეტი...) უზრუნველყოფილი სამუშაო გარემო, მუშაობისთვის საჭირო ინვენტარი (მაგიდები/სკამები, თაროები...), მოწესრიგებული სველი წერტილი, ცალკე სივრცე ლანჩისთვის (ყავის/ჩაის გაშვადების და წახემსების შესაძლებლობა), პარკირების ზონა და საზოგადოებრივი ტრანსპორტით სარგებლობის შესაძლებლობა.

თქვენი მიზანია, სატელეფონო ზარის დახმარებით შეაგროვოთ საჭირო ინფორმაცია, რათა დრო არ დახარჯოთ ყველა გასაქირავებელი ფართის დათვალიერებაზე და მხოლოდ თქვენი საჭიროების შესაბამისი ვარიანტები მოინახულოთ. რა ტიპის კითხვებს დაუსვამდით გამქირავებლებს?

ზემოაღნიშნული აქტივობის შესასრულებლად ჯგუფური სამუშაო ფორმატის გამოყენებას გირჩევთ. რაც შეეხება წინარე ცოდნის გააქტიურებას, მოსწავლეები უნდა ფლობდნენ გარკვეულ ცოდნას შეკითხვათა ტიპების (ფაქტობრივი, დამაზუსტებელი, შეფასებითი, შემოქმედებითი) შესახებ, კითხვარის შედგენისა და ინტერვიუს წარმართვის უნარებს. დავალების შესრულებამდე შეგვიძლია ერთობლივად ვიმსჯელოთ, თუ რა ტიპის შეკითხვები გამოგვადგება მოცემულ სიტუაციაში და პირველი შეკითხვა ერთად ჩამოვაყალიბოთ. აქვე შემოგთავაზებთ ზემოაღნიშნული „ქეისის“ შესაბამისი კითხვების სავარაუდო ჩამონათვალს:

1. რამდენი კვადრატული მეტრია თქვენი საოფისე სივრცე?
2. გაქვთ თუ არა დამონტაჟებული გათბობა-გაგრილების სისტემა, დენი, წყალი ინტერნეტი?
3. აქვს თუ არა თქვენს საოფისე ფართს საკუთარი სველი წერტილი და სამზარეულო?
4. თქვენს ქუჩაზე დატვირთული სატრანსპორტო მოძრაობაა? კორპუსში მხოლოდ ოფისებია განლაგებული თუ ოჯახებიც ცხოვრობენ?
5. როგორ (რომელი საზოგადოებრივი ტრანსპორტით) შეიძლება მოვიდეთ თქვენს ოფისამდე? შესაძლებელია თუ არა ოფისთან ახლოს მანქანის დაყენება?
6. საოფისე ავეჯით აქირავებთ ფართს, თუ მის გარეშე? თუ – კი, რა ტიპის ავეჯი დამხვდება ოფისში?

შენიშვნა: პირველ რიგში, უნდა გავიგოთ ქირის რაოდენობა, რათა ჩვენი ბიუჯეტისთვის შეუსაბამო ვარიანტის გაცნობაზე დრო არ დავხარჯოთ.

კითხვარის შედგენის შემდეგ სიტუაციის გათამაშების დრო დგება. მოსწავლეები შესაბამის როლებს მოირგებენ და შეკითხვების რელევანტურობას ინტერვიუს ფორმატში გამოცდიან, მიღებული შედეგების საფუძველზე კი არჩევენ ყველაზე შესაფერის ვარიანტზე შეაჩერებენ.

სინეკის ოქროს წრეს რომ მივუბრუნდეთ, ბავშვები ყველაზე ხშირად სვამენ კითხვას „რატომ“, მაგალითად: „რატომ უნდა ვისწავლო (მაგ., გამრავლების ტაბულა), რაში მჭირდება, რაში გამომადგება?“ ზრდასრულების (მასწავლებელი, მშობელი) გარკვეულ ნაწილს არ გამოსდის პრობლემის შედეგად ქცევა, ამიტომ მათი პასუხი თავდაცვითი ხასიათისაა: „სავალდებულოა, უნდა ისწავლო და მორჩა!“. აღნიშნული პრობლემის მაგალითის საკუთარი გამოცდილებიდან მოვიყვან:

ახლაც მწარედ მახსოვს, როგორ ვწვალობდით, როცა ამა თუ იმ საგნის ხელმძღვანელი მცირე დროში დიდი მასალის დამუშავებას გვთხოვდა, თუმცა ჩვენთვის ე.წ. სწრაფი კითხვა არავის უსწავლებია. ვიცოდით, რომ სავალდებულო შრომას ვერ ავცდებოდით. ამიტომ ვისხედით, დამეებს ვათენებდით, ვიზუთხავდით, მიღებულ ინფორმაციას ყოველგვარი დახარისხების გარეშე ვაკონსპექტებდით... მთავარი იყო, „სავალდებულო“ მასალა მეხსიერების საკანში გამოკითხვის ჩატარებამდე გაგვეჩერებინა, შემდეგ კი დაუნანებლად ვთავისუფლდებოდით მისგან.

აქვე გავიხსენებ ჯემალ ქარჩხაძის ერთ-ერთ მოთხრობას „კაპიტონ მანაგაძის ბოლო ექსპერიმენტი“, სადაც მოთხრობის მთავარი გმირი სწორედ დინამიკური კითხვის ნიჭით არის დაჯილდოებული. თანამშრომლებს ძალიან უკვირთ, თუ როგორ ახერხებს კაპიტონი წაუკითხავად, მხოლოდ თვალის ერთი შევლებით, წერილის შინაარსის გაგებას, მთავარი აზრის გამოტანას. ჩვენთვის კი უკვე ცნობილია, რომ სწრაფი მკითხველები:

1. კითხულობენ ვერტიკალურად (ზემოდან ქვემოთ) და არა – ჰორიზონტალურად (მარცხნიდან მარჯვნივ ან პირიქით);
2. ტექსტს აღიქვამენ ერთ მთლიანობად, ანუ ამოიკითხავენ სიტყვათა ჯგუფს და არა – ცალკეულ სიტყვებს;
3. იშვიათად ჩერდებიან წაკითხულ მონაკვეთთან მისაბრუნებლად (გაუგებარი სიტყვის თუ მონაკვეთის დაზუსტების მიზნით).

დღეისათვის სწრაფი კითხვის უნარი ღვთით ბოძებულ ნიჭად აღარ მიიჩნევა, თუმცა ვერც იმას ვიტყვით, რომ ქართულ საგანმანათლებლო სივრცეში აღნიშნული მიმართულებით აქტიური მუშაობა მიმდინარეობს. და მაინც, რატომ უნდა წავიკითხოთ სწრაფად, ანუ რა არის სწრაფი კითხვის მთავარი მიზანი? რა თქმა უნდა, მას კონკრეტული დანიშნულება აქვს. დინამიკური კითხვის ტექნიკა დიდი მოცულობის ინფორმაციის სწრაფად დახარისხებასა და არსებითი საკითხების აღმოჩენაზეა ორიენტირებული.

როგორც ვხედავთ, სწრაფი კითხვისა თუ სწორი კითხვების დასმის უნარები, ინფორმაციის სწორად მოპოვება-დამუშავების გარდა, პირადი ინტერესებისა და შეხედულებების ფორმირებაშიც გვეხმარება, რაც საკუთარი თავის გაცნობისკენ მიმავალ გზაზე წინ გადადგმული კიდევ ერთი ნაბიჯია. საკუთარი თავის (მიზნების, ინტერესების, მისწრაფებების) გაცნობა კი იწყება კითხვით „რატომ“, რომლის დასმისაც ნურასდროს შეგეშინდებათ.