

# ПРОЕКТНАЯ ПСИХОЛОГО-ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ КАК РЕАЛИЗАЦИЯ ГРУПП-РЕФЛЕКСИВНОЙ КОНЦЕПЦИИ.

Найденов М.И., канд. психол. наук, докторант

Идея предоставления внутренней или внешней психологической услуги как проекта развития персоны или организации вначале не имела вычлененного проектного статуса. Период с 1982 по 1990 год включает проведение лабораторных, формирующих экспериментов, прикладных исследований и оказание отдельных услуг. С 1991 года, одновременно с институализацией (образование института<sup>1</sup>) происходит оформление услуги, оказываемой клиенту, как рыночной категории [1; 2]. При этом теоретико-психологическая составляющая свойств услуги, обеспечивающая ее стоимость — концепция групповой рефлексии — постоянно развивается и проходит систематическую апробацию на различных психологических форумах [3; 4; 5; 6]. Поскольку предметом данной статьи является предоставление общего взгляда на проектный подход и, на его фоне, - презентация такого существенного технологического модуля как "Правила, принципы, ценности, ответственность" (далее Правила), - теоретические аспекты нами будут рассматриваться только на инструментальном уровне.

Представленная ниже схема этапов реализации рефлексивной проектной технологии описывает ее содержательную сторону, развернутую во времени.

---

<sup>1</sup> Институт рефлексивных исследований и специализаций <http://My.ElVisti.Com/naid>

## Этапы реализации групп-рефлексивной проектной технологии



В целом, под проектом мы понимаем документ — приложение к контракту — регулирующий отношения между заказчиком и исполнителем, и представляющий собой *замысел* удовлетворения потребности клиента, как

производную от "технического задания". Он включает в себя также план реализации и описание результата. Замысел представлен как в формальном аспекте атрибутов договорных отношений, так и в вариациях многосторонних формулировок потребности в смыслах заказчика (для обеспечения проникновения исполнителем в области, где заказчик не способен увидеть самостоятельно собственную потребность в развитии). Система утверждения проекта, как согласовательная процедура, актуализирует смыслы заказчика и способствует формулированию потребности. Оказание помощи еще до принятия заказа вызывает расположенность и доверие заказчика к исполнителю. Именно на основе четкой стандартизованности и возникшего доверия вводится следующий существенный модуль проектной технологии — передача управления организацией заказчиком исполнителю в рамках рефлексивного тренинг-практикума как отдельного события, вплоть до определения границ распорядительной функцией на период реализации проекта.

Существенную часть проектной технологии составляют согласовательные процессы. Психологическая услуга технологически осуществляется через систему сосредоточения усилий, объединенных общим замыслом. Проект представляет собой: а) детализацию потребностей и обеспечение понимания исполнителем потребностей заказчика; б) обеспечение соавторства команды для единства действий, критериев промежуточного контроля как способа принятия заказчиком у исполнителя заказа; в) создание текста – сложного текста – способного дифференцировать читателя по критерию смысла как незавершенного значения и потенции большей глубины или точности явления.

Центральным технологическим инструментом является модуль Правила, используемый в качестве основного инструмента организации пространства рефлексивного тренинг-практикума в широком диапазоне выполнения заказов. Инструмент апробирован на международных форумах в качестве приложения к технике заключения Предваряющего соглашения, а также в составе комплекса рефлексивной услуги [4; 5; 6]. В контексте применения проектной технологии в правоохранной практике считаем возможным более полное приведение документа Правила, состоящего из вступления и четырех разделов (ответственность, ценности, принципы, правила). Текст Правил используется тренерами после согласования с участниками как управляющий иерархически организованный инструмент.

Ниже приводятся выдержки из вступления, в которых задаются позиции и определяется ответственность сторон в соответствии с темой проекта, а также из последующих разделов. Правила представляют собой отшлифованные многолетней практикой организации творческой работы в группе формулировки и схемы взаимоосуществления участников интеллектуального объединения. Источником построения процедур является знание о диапазоне реакций человека в кризисных ситуациях, требующих творческого решения: начиная от состояния спокойного (не вызывающего особых затруднений) преодоления объективных и социальных трудностей - до бурного, сильного проявления переживания трудности разрешения проблемы. Для тренера знания групп-рефлексивной психологии служат источником его образа действий: а) по сокращению излишних проб и ошибок, совершаемых участниками тренинга и ведущих к утрате

интереса к непродуктивной деятельности; б) по дополнению общего диапазона поведения участников качественными формулами поведения не содержательного характера (без прямой подсказки). Первоначальный импульс активности тренера предполагается и становится привлекательным образцом для участников, а позднее качественным преимуществом мышления участника и организации в целом по отношению к конкурентной среде. Текст данных правил имеет значение, как на уровне отдельных открытых формулировок, так и их связей. Высшим уровнем овладения участниками преимуществами рефлексивного мышления является присоединение к авторству правил или же глубинная их реконструкция, распознавание их текста как смысла, запечатленного между строк, между абзацев.

**Обязанности Тренера:** задает начало обсуждения; организует установление приоритетов; управляет согласованием; вводит проблематизации; вводит санкции за нарушение правил; дает квалификации; вносит демократические и директивные предложения; устанавливает компетентность; дает задания; управляет процессом изъятия из правил, модификации правил. Ответственность Тренера: несет полную ответственность за событие; согласовывает с заказчиком аспекты дополнительных заказов в пределах темы.

**Ценности** рефлексивного творческого тренинг-практикума: **Творчество** - процесс преодоления стереотипов (прежнего опыта, который перестал соответствовать новым условиям). **Соперничество** — преобладание индивидуального в творчестве. **Сотрудничество** — преобладание общегруппового в творчестве.

**Рефлексия** — управление проблемностью и конфликтностью, которые препятствуют творчеству. **Ответственность** — соответствие самоопределений и действий в поступке.

*Принципы* рефлексивного творческого тренинг-практикума: Принцип **конвенциональности**. На время проведения тренинг-практикума все участники *договариваются* исходить в своих действиях из заявленных ценностей. **Сейчас и здесь**. Все события тренинга происходят во временной рамке жизни, отведенной для тренинга, и в том месте, где он проходит. Все в событии тренинга является ценной, актуальной частью жизни любого участника, если он реализует свою потребность на развитие, даже посредством реализации права на ошибку. Никто не может использовать тренинг и поступки в нем как аргумент несовершенства личности или группы. Принцип **баланса** сотрудничества-соперничества. *Соперничество* — ценность, удовлетворяющая личные интересы участника тренинга, и корпоративная ценность коллектива по отношению к другим производственным или рыночным структурам. **Сотрудничество** - взаимодействие субъектов (партнеров, иногда даже конкурентов) в области общих интересов. Принцип **уникальности**. Рефлексивный тренинг-практикум — особое, уникальное событие, которое создается усилиями каждого из его участников и направлено на решение реальных практических задач сегодняшнего дня. Принцип **эффективности времени** или интенсивности. Общий временной ресурс используется исключительно для решения приоритетных задач. Принцип **эффективности личности**. Каждый возьмет из события ту часть общего интеллектуального результата, которая необходима именно ему, и столь-

ко, сколько сможет "унести". Принцип **эффективности группы** Языком метафоры, группа будет считаться эффективной, если: а) баланс затрат и выгод будет описываться формулой  $2+2=5$ ; б) когда ментальные достижения группы дают участнику возможность для индивидуального самоусовершенствования. Группа будет считаться *неэффективной, если* баланс затрат и выгод будет описываться формулой  $2+2=3$ . Принцип **открытости опыту**. Любой опыт может быть использован эффективно.

**Правила и процедуры** рефлексивного тренинг-практикума включают: формы работы, процедуры, правила. Формы работы — Пленарное заседание; групповая дискуссия, игровое действие, согласование, рефлексия. Процедуры пленарного заседания реализуются: Доклад (лекция, выступление) тренера, участника. Любое из них подчиняется правилам: заявка на доклад (выступление) подается тренеру; содержание сообщения должно соответствовать заявке и находиться в рамках темы тренинга; соответствие сообщения объявленной теме и соблюдение регламента регулирует тренер.

Групповая дискуссия предполагает: сообщение своего мнения; задавание вопросов на понимание; высказывание отношения к суждениям других; Все подчиняются правилам: Круг обсуждения начинает и заканчивает тренер; участники высказываются строго на заданную тему; каждый участник в круге обязан высказать свою мысль; одновременно в круге говорит только один участник; основным порядком высказывания участников является последовательность перехода права высказывания от менее компетентного к более компетентному участнику; критерием компетентности является способность участ-

ника соответствовать уровню сложности задания, выдвинутого тренером; каждое следующее высказывание должно дополнять, развивать мысли уже высказавшихся участников (правило наращивания содержания); участниками фиксируется (записывается) все важное и ценное (и то, что касается предмета обсуждения, и свои наблюдения за собственным (коллег) внутренним миром); для уточнения позиций, выявления различий участники задают друг другу Вопросы "На Понимание"; критика запрещена; несогласие с партнером может быть выражено только в форме аргументированного альтернативного предложения или предложения, которое поглощает предыдущее.

**Игровое действие**, как процедура, содержит цель — попытки воссоздания роли; Требуется: Обязательное участие всех, ориентирует — возможно, все, что не запрещено условиями. Форма согласования реализуется посредством процедуры круга обсуждения или диалога. Реализуют правила: Согласование интересов, споров в круге обсуждения осуществляется под руководством тренера по правилам круга; Согласование интересов, споров в диалоге тренера и участника осуществляется под руководством тренера по усмотрению тренера.

**Рефлексия как рассуждение**: 1) регламентирует участника в высказываниях: фиксирует, оценивает, сравнивает, планирует тему развития знаний, отношений, опыта; 2) участник в высказываниях сообщает: о значимости (безразличии) для него происходящих событий, о динамике переживаний; порядок выступлений определяется личной готовностью, а не уровнем компетенции. **Рефлексия образная**: участник в высказываниях выражает себя в чувственной, свободной от логики форме, в ассоциативной, образной форме при помощи



аналогий, метафор; высказывает свое чувство и понимание предъявленного образа. **Рефлексия, как публичное самоисследование** участников тренинга для установления изменений в знаниях, опыте, отношениях; как процедура предполагает свободу участника от обязательств, кроме необходимости рефлексии.

В Правилах также более детально раскрывается содержание и назначение отдельных форм работы и процедур. Анализ способов ознакомления с Правилами в ходе заключения Предваряющих соглашений (конвенции) позволяет достаточно точно прогнозировать индивидуальные особенности самореализации участников в тренинге, создавать уникальный сценарий события с учетом создания оптимальных условий для работы каждого при совмещении стилей участников.

Среди заказов, выполненных в проектной технологии, можно обозначить достаточно крайние точки диапазона: от использования результатов отдельными лицами (преодоление боязни выступления и подготовка к одной ответственной презентации, когда статус человека высок, а ставка выступления значима) или отдельными организациями (разработка концепции обучения продавцов запоминанию ассортимента и свойств-преимуществ-выгод конкретного товара; сопровождение слияния компаний с различными организационными культурами; обеспечение конкурсного отбора команды нового отдела и т.д.) до масштабных проектов концепции социально-экономического развития региона. Одним из таких масштабных проектов было психологическое обеспечение разработки концепции государственного обвинения, проведенное на базе представителей прокуратуры СССР в 1991 г.

Освоение проектной технологии, иллюстрация которой представлена в данной работе, возможно на базе рефлексивной специализации, которая достигается путем стажировки по индивидуализированной программе.

#### Литература

1. Найденов М.И. "Психологічне забезпечення організаційної культури співробітників" 0399U002968,
2. Найдьонов М.І. "Система комплексних заходів з активізації бізнесу підприємства за посередництвом зовнішньої рефлексивної групи розвитку" 0199U004259
3. Naidenov M. Management from point of view of the conception of group reflection /Adsuesces et dicere verum et audire. Abstracts. YI European Congress of Psychology. July 4th - 9th 1999. Rome, Italy.- Rome, 1999.- p.314
4. Naydonova L. Using of the informed consent in the psychological practice in Ukraine //International journal of Psychology. Abstracts of the XXVII international congress of psychology. Stockholm, Sweden. 23-28 July 2000. - v. 35, I. 3/4, June-August, 2000. - p. 267
5. Naydonov M. System of the Complex Measures for Activation of the Company's Business by Reflective Development Group Intervention //Abstracts of XI European congress of Work and Organizational Psychology. Lisboa, Portugal Republic, May 14-17, 2003
6. Naydonov M. An informed consent as a conventional and diagnostic procedure of conclusion an agreement // 28<sup>th</sup> International Congress of Psychology. August 8-13, 2004. Beijing, China, <http://My.EIVisti.Com/naid>