

# СИСТЕМА ГРУП-РЕФЛЕКСИВНОЇ СПЕЦІАЛІЗАЦІЇ У ПРОЕКТАХ СТВОРЕННЯ СПІЛЬНОГО ДОСВІДУ ПОКОЛІНЬ

Михайло Іванович Найдъонов

***Анотація.** На прикладі досвіду лідерської організації розглядаються питання неспівпадіння понять цінності досвіду і його віковий вираз. Аспекти авторитетності досвіду та місця фахівця, який професіоналізується в системі авторитетного досвіду подаються як предмет, який вказує на нове бачення поняття покоління і у організаційному і у владному сенсах.*

***Ключові слова:** носій досвіду, наслідувач досвіду, покоління, актуальна соціалізація, становлення фахівця, складнокоординована організація, рефлексивне управління.*

***Аннотация.** На примере опыта лидерской организации рассматриваются вопросы несовпадения понятий ценности опыта и его возрастного выражения. Аспекты авторитетности опыта и мета специалиста, который профессионализируется в системе авторитетного опыта подаются как предмет, который указывает на новое видение понятия поколения и в организационном смысле, и в смысле власти.*

***Ключевые слова:** носитель опыта, преемник опыта, поколение, актуальная социализация, становление специалиста, сложнокоординированная организация, рефлексивное управление.*

Поняття покоління в соціально-психологічному розрізі містить у собі аспекти як близькі до біологічного, так і віддалені від нього. Специфіка соціальної пам'яті, соціального наслідування накладає відбиток не тільки на явище передачі досвіду, а й на зміст цієї передачі внаслідок суттєвого розширення можливостей соціального взаємозбагачення поза традиціями, похідними від природного типу життя.

**Проблема.** Перші розмивання поняття покоління відбулися в період НТР по відношенню до стрімкої зміни поколінь техніки. Зріз громадської думки як подив і

гордість від прогресу на соціально-психологічному рівні проявлявся в зміні груп фахівців в проектах як лідерів процесів творення, обслуговування тощо цієї техніки в межах життя того самого покоління.

Сьогодні ми вже чітко ставимо мету відмежуватися від розуміння покоління як утворення, однозначно поєднаного з біологічними характеристиками. Плюралізм, багатоваріантність істини як цінності новації (принаймні нашої громадської думки) ще кілька років тому, тепер вже мають перевтілення в політичний вибір, громадське самовизначення. І з позицій політичної психології, і з позицій психології організаційної ми констатуємо, що внаслідок явної нетотожності поняття покоління біологічному його розумінню, **проблема передачі досвіду між поколіннями** полягає не в повільності чи точності передачі досвіду (знань). Проблемою є визначення головних орієнтирів носія знань та їх наслідувача. В часи масового освоєння грамотності батьки вчилися у дітей грамоті, сьогодні — баченню світу, опосередкованого комп'ютером. Цей приклад доводить, що носій знань і той, хто наслідує досвід, жорстко не розподіляються за критерієм віку як народженні у різні часи – раніше і пізніше.

Друга складова проблеми передачі досвіду зумовлюється розумінням того, що наслідувач досвіду не є "табула раса". Отже цей процес вміщує передачу не тільки змістовної сторони досвіду, але також всього діапазону смислової складової. Нівелювання, доповнення, резонанс як прояви смислового аспекту передачі досвіду визначають відносний статус його носіїв і наслідувачів.

Крім аспектів, спричинених технологічністю епохи, і як наслідок, неоднозначністю джерела досвіду, психологічним проявленням (механізмом) явища "не порожності покоління приймача досвіду" є коаліційна природа будь-якої думки чи дії [1]. Наявність в продуктивності таких складових як зміст та ідентичність обертається в явищі досвіду вибірковістю цінності досвіду як способу збереження якоїсь прихильності, аж до закритості до набуття досвіду. Саме наявність смислового аспекту опанування досвідом робить доцільним розвиток теми міжпоколінної передачі досвіду на основі груп-рефлексивної моделі.

Теоретичний потенціал рефлексії як переосмислення саме в груп-рефлексивному трактуванні увібрав у себе і інші поширені уявлення про рефлексивні механізми – рефлексування як інтроспекцію, як контроль, як вихід у зовнішню позицію чи трансляцію [2].

Що ж до мети передачі досвіду, то тут привертають увагу методологічні конструкти парадигми і культурадігми як такі, що визначають глобальні стратегії здійснення цього процесу, в якому лідерство належить новому поколінню. Парадигмальна стратегія акцентує необхідність зміни системи знань, культурадігмальна – необхідність співіснування різного досвіду (поколінь).

Зазначені стратегії лідирування нового покоління з його більш привабливим цінностями, ідеями, більш ефективними способами здійснюються не тільки в силу більшої активності, на яку вже неспроможне попереднє, а внаслідок творення придатної форми власної активності.

Саме забезпечивши придатний формат, форму здійснення власної активності, одне покоління може водночас і співіснувати з іншим, і змінити інше покоління. Зазначене дозволяє переформулювати проблему передачі досвіду в *проблему створення умов, які б дозволили поєднати активність різних (носій і той, хто наслідуює досвід) поколінь в побудові нової єдиної картини світу.*

**Метою** статті є розгляд специфіки функціонування досвіду в складнокоординованих організаціях як в моделі адекватній для вивчення передачі досвіду в сучасних умовах.

Практика надання нами послуг як впроваджень груп-рефлексивних теоретичних позицій в межах організаційної психології в економічному ринковому контексті оформилася в низку консалтингових продуктів. Виконуючи певні замовлення та водночас опрацьовуючи у груп-рефлексивному ключі різні напрями організаційної психології (впровадження та відтворення корпоративної культури, забезпечення злиття та розподілу бізнесів, відтворення знань в організації, опанування персоналом компаній ресурсним підходом у внутрішніх відносинах (внутрішньому середовищі), забезпечення компаній людськими ресурсами,

інноваційний супровід тощо), ми мали зворотній зв'язок щодо самих впроваджуваних теоретичних положень.

Специфіка кожного з розроблених нами консалтингових продуктів - і таких найбільш узагальнених як "система комплексних заходів з розвитку бізнесу, опосередкованого зовнішньою групою розвитку" [3], які співвідносні з цілісною проектною мета-теологією (ПМТ) [4], і спрямованих на локальні завдання, таких як, наприклад, рефлексивний тренінг-практикум (РТП) – полягає у гнучкості технології щодо реагування на запит розвитку компетенцій, стосунків чи змісту. Спільною рисою цих проектів є те, що досвід (чи знання) як підсистема організації складає їх значущу частину.

Тому самі технологічні процедури, що застосовуються в проектах, як відбитки психологічних механізмів можуть у нашому дослідженні проблеми передачі досвіду виконати функцію моделей для пошуку загальної відповіді на поставлену проблему.

Будь які проекти – чи то проект із запобігання спротиву змінам в організації [5], чи то проект з проведення конкурсу на вакансію, – мають загальну рису — умовну участь аудиторії у заходах, здійснюваних виконавцем проекту. Ключовою умовою відгуку аудиторії на впроваджувані заходи є авторитетність джерела досвіду. Будь яка аудиторія – учні шкіл, слухачі системи післядипломної освіти (при цьому їх статус – ректори, генеральні директори, депутати, менеджери низової ланки, вчителі-початківці – не має значення), – має достатньо обмежений обсяг безумовної уваги до джерела досвіду. Більше того, для значного прошарку учасників заходів є характерною передуюча (ігноруюча) неухважність. Цей певний стиль, як захисний колір, сповіщає: спочатку доведи авторитетність...

Розглянемо, як лідерська організація – надавач консалтингових послуг – виключає себе з даного вельми поширеного ритуалу розвитку відносин зі споживачем, де внутрішня конкуренція як на горизонтальному, так і на вертикальному рівнях відбувається за принципом "балансування владою" [6, 7]. Замість довгого діагностичного періоду з наступним спонуканням до переосмислення стереотипів потенційний виконавець застосовує систему рефлексивного управління організацією споживача [7]. Система рефлексивного

управління може бути застосована у складі конвенційної стратегії чи рефлексивного випередження, що по змісту (а не за етичною позицією) співпадає з перехопленням управління [8].

Застосовуваний нами спосіб непрямой інтервенції у проектах типу "конкурс з прямою і не прямою мішенями" має не тільки очевидну для замовника мету заповнення певної вакантної посади в його організації, а й не очевидну – балансування владою. Форматом доступу до аудиторії в цьому випадку є процедура зміщення акценту діяльності [7], яка полягає у створенні для аудиторії-мішені додаткової життєво не необхідної, але і соціально і функціонально значущої діяльності, головною вимогою до якої є спроможність забезпечити або високий рівень зацікавленості аудиторії, або її однотайність у виконанні. У проекті, що аналізується, такою діяльністю є діяльність експертів (що виокремлюються із складу співробітників компанії-замовника) із забезпечення ухвалення рішення щодо визначення найбільш оптимального претендента на вакантне місце. Таким чином, першою мішенню впливу є оптант (докладніше про "конкурс як єдина мішень" див [9]), другою – загал організації-замовника, "причетний" до балансування владою. В межах першої мети (публічного розгорнутого конкурсу) відбувається фактичний конкурс претендентів, в межах другої мети (долання претензій на балансування владою) відбувається віртуальний конкурс вже працюючого персоналу організації, який в своїй уяві переносить вимоги конкурсу щодо претендента на себе як похідні вимог ринку праці (конкуренції на ньому).

Потенція для двох напрямків роботи закладена самими умовами складно-координованості. Наявність в технічному замовленні на вакансію вимог одночасно і в сенсі професійного змісту, і в сенсі егоїстичних корпоративних смислів виявляє "недоречну" ускладненість замовлення, підкріплену готовністю компенсувати її достатньо високою грошовою винагородою. Саме ця обставина дозволяє у складі конкурсантів мати претендентів, які не тільки здатні оптимально почувати себе в заданих умовах, а й розпізнати (при необхідності) їх неприйнятність для себе. Форми взаємодії аудиторії і конкурсантів – запитання, невербальні аспекти

комунікації, увага, дистанція – все це є доступним для конкурсантів як "верхівка айсбергу", що характеризує психологічний клімат.

Водночас конкурентні потенції ринку праці створюють для претендентів з розвинутою професійною компетенцією, підсистемою якої є опанована в розвинутих організаціях корпоративна культура, достатньо потужну мотивацію отримання для себе посади, яка вимагає саме новаторства в утворенні середовища, нової системи відносин. Потужний імпульс конкуренції претендентів в умовах, закріплених конвенціями з виконавцем [10, 11], фактично створює подію (ситуативну корпоративну культуру), яка водночас впливає і на експертів. Цей вплив є похідним від особливого особистісного рефлексування — про фактичну конкуренцію претендентів не тільки стосовно конкретної посади, яку вони виборюють, а й про конкурентний потенціал в наскрізному розумінні – і по відношенню до самих експертів, і до їх підлеглих, і до їх керівників.

Ефективність "конкурсу з двома мішенями" проявляється не тільки у звітах команди–виконавця проекту чи почутті задоволення, що переживає замовник, а й в майже миттєвій (часто під час реалізації проекту) ініціативі команди замовника щодо розгортання нових проектів, в якій проявляється його усвідомлення потреб розвитку.

Оскільки викладене вище потенційно містить достатню кількість проблематизацій – і щодо зв'язку психологічних механізмів та застосованих процедур, і щодо етичних аспектів – зауважимо, що і на внутрішньому (технологічному) рівні, і на рівні відкритості професійній громаді воно має більш розгорнуті форми згідно з відповідним предметом [2, 4, 6, 9, 10, 11, 12, 13]. Так, наприклад, розвиток тематики актуальної соціалізації [1] увібрав у себе приклади використання рефлексивних процедур, які забезпечують переосмислення стереотипів ідентичності.

Розглянемо далі навчальний наслідок організаційної частини ПМТ – утворення підгруп, завданням яких в інноваційному проекті є розгалуження певного предметного змісту (розробка теми). Найбільш частою формою організації групової дискусії в таких проектах є робота аудиторії у тематичних та резонансних групах [4]

, склад яких постійно змінюється. Тренінгова складова зміни складу груп ("міграції" учасників з однієї групи в іншу) полягає в наданні учасникам дійсного зворотного зв'язку про інтелектуальні способи розгалуження предмету, які вони застосовують: фіксація, генерація, співвіднесення, узагальнення, класифікація тощо. Так, носії споживацької позиції не схильні до визнання свого обов'язку додержуватися інтелектуальної дисципліни згідно з ухваленими ними на початку проекту правилами поведінки в тренінгу. Тому зміна учасником групи, яка передбачає у підсумку процедуру персонального звітування щодо свого перебування в ній, активності, отриманих результатів у вигляді розуміння якості доробку інших груп (нових ідей, поглядів на проблему, нових засобів вирішення тощо) як ресурсу для покращання роботи своєї первинної тематичної групи, наочно проявляє і самі навички, і позицію їх носія.

І хоча навчальний ефект, отримання якого не вимагає від тренерів робити зауваження учасникам чи давати кваліфікації їх діям (хоча така їх активність, звичайно, не виключається), цікавий як проміжний результат, є тільки характер переданого тренерами знання (досвіду), причому з повним урахуванням їх "гри" на "чужому" предметному полі. Статус тренерів як модераторів (а не носіїв знання) фігурою, джерелом знання в тренінгу робить кожного учасника і його ж робить наслідувачем (учнем). Проблемно-конфліктна ситуація творчості хоча і присутня в інноваційному заході, але в сенсі її атрибуції на команду тренерів має обмежені можливості розвитку внаслідок технологічного забезпечення тренінгової взаємодії конвенційною складовою. Таким чином, наявність в учасників відчуття свого ресурсного стилю (навички та позиція) при одночасній можливості не застосовувати прямих оцінок породжує особливий тип рефлексування, коли учасник знає про дефіцит своєї компетенції, однозначно знає, що про це знає тренер, і знаходиться на межі здогадки, що про це, можливо, знає керівництво компанії та інші учасники тренінгу. Все це робить споживача послуги чутливим до найприроднішої функції переживання проблемно-конфліктної ситуації — індикативної.

Може здатися, що внутрішня напруга споживача послуги не співвідносна з отриманими ним результатами (не є виправданою). Проте ця ситуація є збалансованою, з одного боку, тим, що споживач є одночасно замовником, який ухвалив спосіб впливу на нього, з іншого – передбаченими технологією ПМТ рефлексіями – публічними конфіденційними самодослідженнями.

Надання споживачу відчуття конфліктності звільненого від похибки атрибуції (в індикативному вигляді) переводить технологічний прийом в методологічний принцип. Але це знову не змінює характеру навчального ефекту процедури тільки як підготовчого. Бо саме на етапі прийняття учасниками правил та процедур як організаційних каталізаторів персонального та колективного авторства подій, що розгортаються, розпочинається обмін досвідом як реалізація принципу особистісної культурадигми [4].

Опанування учасниками лідерськими функціями у сфері модерації є одним з критеріїв обміну досвідом між групами, які можуть представляти собою покоління в організаційному (а не віковому) сенсі. Таким проявом набуття досвіду є зафіксована нами в одному з проєктів ініціатива учасників щодо зміни форми роботи (переходу лідерства від тренерів до аудиторії), в якій відбилася потреба у технологічному підживленні інноваційного процесу. Особливим проявом такої лідерської функції зі сторони учасників є впровадження форми роботи за принципом енерджайзер-групи [14], в якій досвід утворюється від усвідомлення загалом вичерпаності паритетності як принципу модерації виконавця, внаслідок виділення лідерської (пріоритетної) групи.

Ініціатива утворення такої групи перерозподіляє інтелектуальні функції між групами. первинні тематичні групи опрацьовують спеціалізований змістовний пласт і періодично звітуються лідерській групі (енерджайзер-групі). За лідерською групою закріплюються функції: узагальнення, координація, методологізація, формулювання завдань, проблематизування, і найголовніше — трансформація предмета в фахових межах в предмет як систему продукту.



Завершується цикл обміну досвідом який знаходиться в стані розвитку завданням для всіх груп з реконструкції інтелектуального доробку як інших груп, так і етапів його створення з огляду кінцевого продукту.

Наведені зразки типів передачі досвіду (рефлексивне управління, впровадження рефлексивного середовища) між "ситуативними" поколіннями в межах ПМТ залучені нами для демонстрації того, що групи, як носії досвіду, не тільки іноді обтяжені своїм досвідом і внаслідок цього закриті для сприйняття і опанування досвіду нового, але іноді виступають в організації ще й певними чинниками відчуження інших груп від знань. В межах традиційного управління чи традиції функціонування знань в організації явище складнокоординованості мало доступне до коригування, бо виявити його причини на рівні відповідальності практично не можливо в силу того, що першопричина знаходиться не тільки на персональному рівні, а на рівні системи. Проблемно-конфліктну ситуацію, що виникає на цьому ґрунті, недоцільно переводити в площину управлінських дій, тому що оцінка персональної нібито неспроможності як мотиваційний фактор несе тут маніпулятивні акценти, оскільки не може бути цілком адресована персоні.

Викладені підходи не містять у собі універсальних рішень, проте вказують принаймні, на можливість виробничої влади як способу визначення того, яке покоління і яким чином має прилаштовуватися до іншого у випадку, коли апріорний авторитаризм є джерелом відсікання досвіду між поколіннями. Тому на даному етапі викладення ці підходи містять достатню кількість складових, щоб слугувати моделлю проблеми та варіантів її подолання.

Звернемося до наступного типу проектів передачі досвіду – в команді виробника рефлексивної послуги (виконавця проектів). Повний склад такої команди становлять тренери та стажери. Започаткування інституту стажування у складі послуги має своїм джерелом дві потреби одночасно: потребу студентів мати доступ до справжньої психологічної роботи за відсутності достатніх професійних вмінь самостійно працювати, з одного боку, та потребу споживачів послуги відповідати завданому в рефлексивних процедурах рівню інтелектуального піднесення (у сенсі напрямку підвищення кваліфікації та самореалізації). Це зумовило можливість

перебування у команді виконавця стажерів з набуття рефлексивної спеціалізації щодо своєї первинної (не обов'язково психологічної) професії. В цьому їх практика чимось схожа з участю у методологічних семінарах Московського методологічного гуртка та стажуванням для набуття рефлексивно-психологічної спеціалізації.

Як і в попередніх проектах, стажування занурюється в достатньо регламентовану спеціальну діяльність із соціально значущими функціями. Як правило, це забезпечення аудіо- та відео-фіксації подій, підготовчі роботи технічного характеру, опанування функцією помічника психометриста, помічника тренера.

Наведемо один з текстів письмової рефлексії стажера, щоб дати відчуті конкретику атмосфери і способу передачі досвіду суто у внутрішньому колі рефлексивних психологів, яке в багатьох випадках є більш зручним для виконання ролі моделі внаслідок спрощеної системи доступу до особистісних переживань стажера як професійно цінних складових і готовності до відкритого проникнення в них товаришів-професіоналів.

*"Захід, який відбувався з 21.10 по 25.10.04 р., був відмінним від тих заходів, на яких я була присутня раніше. Мене здивувала одна річ: мені було складніше цього разу, не дивлячись на те, що захід тривав менше часу, ніж попередній.*

*Мені дуже сподобалась робота тренерів, адже інтелектуальний рівень групи був досить на високому рівні. І мої колишні думки - "напевно, я змогла б" – розвіялися, як туман в полі.*

*Спостерігаючи за ходом тренінгу, я відмітила те, що психолог-тренер має бути досить обізнаний (хоча б поверхово) в різних системах знань. Адже невідомо, яким буде наступне замовлення і з яким колом людей доведеться працювати.*

*Для мене інколи були незрозумілими речі, про які говорили учасники, професійні терміни, які вони вживали. Члени групи - люди з досить високими амбіціями, і це змушує шукати дуже тонкі методи роботи з ними. Я усвідомила, що вчитися (для мене) – це буде саме те, і що цього ніколи не буде забагато.*

*Коли мені доручили тестування, я чомусь відчула надзвичайну відповідальність. Ці відчуття досить сильно відрізнялися від тих, що я відчувала на минулому заході. Мені було відразу зрозуміло, що пояснювати інструкцію доведеться інакше і не так багато витратити часу на неї. Дуже сподобалось, що учасники тренінгу досить швидко розуміли інструкцію. Адже минулого разу були випадки, коли учасники плуталися.*

*Для мене неймовірно приємним був той факт, коли тренер 1 доручив мені проконтролювати, щоб не забули виділити час на повторне тестування. Але єдине, що для мене є трошки прикрим і з цього приводу я відчуваю докори сумління, це те, що я не нагадала про тест 20-ти речень. Хоча мені такого завдання не ставили, але з минулого досвіду я пам'ятала, що це мало місце. Скоріше за все, я не наважилася нагадати з огляду на думку, що я некомпетентна.*

*Ще один момент трошки для мене не зрозумілий: коли я пішла набирати дані тесту на комп'ютер, а потім повернулася, мені здалося, що тренер 2 був незадоволений часом, який я на це витратила. Але, можливо, це мої фантазії.*

*І ще один інцидент, який відбувся, і за котрий мені насправді прикро. Це те, що по моїй вині групі довелося чекати (інцидент з ключами). Це насправді для мене шок!!! Такої ганьби в мене ще не було, у кров викинуто максимум адреналіну. Але хочу подякувати тренерам: не знаю, чи це за відсутності часу, чи тому, що вони зрозуміли мій стан, але вони не зробили жорстоких доган. Я вважаю, що на той час це було найкраще рішення. Тому що я і так займалась самоїдством, а якщо б був якийсь моральний тиск з боку тренерів, я думаю, це б негативно вплинуло на мою подальшу роботу.*

*Мені здається, що наша робота була досить чіткою і злагодженою. Не було зайвих організаційних питань (можливо, через обмежені наші функції). Також хотілося б сказати, що знімати на камеру на цей раз було досить складно. Група сиділа так, що ні одне стаціонарне місце для камери не підходило. Тому доводилось постійно ходити, що дуже стомлювало. Виснажувало також і те, що сидіти можна було не більше 5-ти хвилин.*

*Що стосується суто мене. В мене відбулася досить неприємна прикрість зі здоров'ям. І сказати можу одне. В шоколаді я розчарувалась. І почула дуже просту, але мудру річ, над якою раніше не замислювалася: "Якщо в тебе намічена якась справа, в якій тебе замінити не можуть... будь дуже обережна з їжею". Мені неприємна ця ситуація не тільки тим, що було погане самопочуття, але й тим, що мені довелося пропустити певний відрізок заняття і потім відтворювати події.*

*В цілому, я дуже вдячна тренеру 3 за те, що надав таку можливість і запропонував участь в заході. Це був новий урок і зовсім новий досвід. Було дуже приємно працювати.*

*П.С. Вибачте за помилки, які були з мого боку. Зроблю все, щоб не допускати їх наступного разу."*

*Як видно з цього публічного опосередкованого епістолярним жанром самодослідження стажера, найголовнішим фактором набування досвіду є не сама по собі навчальна програма, а неймовірно сильне бажання мати не стільки джерело*

авторитетного досвіду, скільки своє місце в системі цього авторитетного досвіду. І попри те, що стажери обох типів (психологи і не психологи за напрямом спеціалізації) мають щільну програму стажування, систему прав і обов'язків, головним у цьому стажуванні є співвіднесення двох типів досвіду: по-перше, досвіду засвоєння професійних зразків в позиції корпоративно зв'язаної підсистеми професійної послуги (а не в позиції спостерігача), по-друге – досвід приєднання відповідальних за стажування осіб до переживань стажера щодо свого професійного зростання (а не тільки досвід отримання від них змістовних інструкцій та оцінок за "педагогічну практику").

Підготовчим етапом у стажуванні звичайно є засвоєння певних теоретичних положень і потужна практика реконструкції творчих процесів, зафіксованих на аудіо- та відео-носіях.

Сучасна форма реконструкції творчого пошуку під час розв'язання малих творчих задач зберігає історичні етапи: експеримент (проект – подія), трансляція аудіо-, відео-носія в текст, концептуальне експертування тексту як синтезу змісту і смислів, кількісна обробка, інтерпретація. Новацією є нові можливості експертної системи (АРМ) [15] щодо прийняття рішення відносно розгалуження смислів і змістів в компоненти, види, функції дискурсивного мислення.

Стисло АРМ можна характеризувати як систему, що допомагає утримувати критерії рівня дискурсу у відповідних контекстних меню з певними елементами контролю повноти експертної дії. Наявність меню внаслідок наскрізної зв'язаності однієї дії з системою інших допомагає навіть початківцю достатньо швидко прийняти рішення. Наприклад, фраза сприяє швидкому визначенню в якості першого критерію рівня цілісності тоді, відповідно, зменшується кількість наступних можливих рішень утричі, оскільки допоміжний – четвертий – рівень цілісності (нульовий), як правило, не викликає складнощів для ідентифікації, оскільки текст рішення та зупинки визначаються достатньо однозначно навіть недосвідченими стажерами.

Сама по собі експертиза на сьогодні частіше є не складовою дослідницької стратегії, а складовою саме стажування, оскільки породжує особливий тип

прийняття досвіду перебування в проблемно-конфліктних ситуаціях, які вже минули і знайшли своє розв'язання.

Як і будь яка передача досвіду, стажування в творчому середовищі передбачає творче завершення. Це може бути дослідницька або впроваджувальна стратегія та її реалізація. Захист стажерського задуму на рівні науково-технічної ради установи виконавця не тільки виконує функцію захисту споживача, а і є його інституалізацією.

Спробуємо у підсумку виділити чинники, які забезпечують передачу та опанування досвідом поколінь в системі “автори проектів – стажери”.

Як і в попередньо описаному випадку передачі досвіду, цими чинниками є доступність досвіду, відсутність конфлікту ідентичності у складі когнітивної дії, відкритість і стажера, і наставника до реальності переживань і в статусі смислу, цінності, і в статусі змістовно-технологічному.

Близькими до нашої позиції є представники тієї інфраструктури, яка опосередковано співпрацює з системою вищої освіти через надання інтегративної послуги спеціальних навчальних центрів, виокремлених з непосредного процесу навчання у ВНЗ. Наприклад, Міжнародний центр освіти та наукової інформації (Дюссельдорф, Німеччина) проблему набуття досвіду вирішує через організацію системи експериментальних досліджень, яка у якості об'єкта дослідження використовує інтернет-аудиторію. Залучення багатьох викладачів ВНЗ для обслуговування процедурної сторони (і дій, і поведінки стажерів в цілому) за певними стандартами запобігає безконтрольності. Наявність великих обсягів статистики, яку надає інтернет-аудиторія, дає можливість стажерам виключити артефакти. Близькі до застосовуваних нами умови цього типу задаються обмеженням форми діяльності, але не поступаються атмосфері та доступності достатньої кількості спроб. Співпадає з нашою також лідерська, новаторська позиція центрів, де здатність бути інфраструктурою навчального процесу є не похідною бізнес-задуму, а складовою новаторської практики.

Наведені підходи вказують на необхідність методологічного осмислення цих практик стажування в межах професійних спільнот і створення спеціальних

стандартів, які, маючи спочатку статус новаторства, перетворилися в норми і водночас не блокували механізмів проникнення досвіду, як це може відбутися при формалізації процедур. Тобто, якщо ці стандарти міститимуть логіку доцільності співтворчості стажерів та виробників – авторів проектів, такої формалізації не відбудеться.

Виокремлення поняття покоління з контекстів вікового та владно-підвладного концентрує зусилля спільнот та організацій на контексті цінностей, можливостей, ресурсів.

Подолання уявлення про поняття покоління як незворотно вбудованого в часовий вектор “минуле — майбутнє” на ґрунті надання йому смислу періоду дієвого та рефлексивного лідирування пропонує зміну формули "передача досвіду" на "взаємозбагачення досвіду".

При розгалужені типу рефлексивного управління за межі впроваджувальної практики теоретичного напрямку особливу увагу необхідно звернути не тільки на прямі аналогізації, а й на відтворення стилів дієвого та рефлексивного лідирування як по відношенню до сталих груп (підгруп), так і до тих, в яких відбувається зміна складу.

## Література

- 1 Найдюнов М. І. Коаліційна модель суб'єкта соціалізації // Вісник Чернігівського державного педагогічного університету. – 2006. – Вип. 41. Серія "Психологічні науки". – Т. 2. – С. 26 – 33.
- 2 Найдюнов М.І. Проблема суб'єкта в рефлексивній психології // Людина. Суб'єкт. Вчинок: Філософсько-психологічні студії/ за заг. Ред. В.О. Татенка.- К.:Либідь,2006. — 360 с., .-К. - 2006. - С. 197—230
- 3 Naydonov M. System of the Complex Measures for Activation of the Company's Business by Reflective Development Group Intervention // The report of XI European congress of Work and Organisation Psychology. Lisboa, Portugal Republic, May 14-17, 2003 //http:My.eLVisti.com /naid/uk/ 1str/ public.htm, Lisboa, 2003 - P. 1—8
- 4 Найденов М.И. Проектная мета-технология трансформации организаций как реализация групп-рефлексивной концепции на рынке психологических услуг. // Теоретичні і прикладні проблеми психології / Видавництво СНУ ім. В.Даля Луганськ 2006 № 5(16) – С. 137-146
- 5 Найденова Л.А. Лидер обучающейся организации: современные подходы // Наукові праці МАУП. Вип. 6: Соціально-психологічні проблеми вдосконалення управлінської діяльності. - Київ, 2003. - С. 181—184
- 6 Найдюнов М.І. Розробка та впровадження проекту розвитку організації: груп-рефлексивна технологія //Актуальні проблеми психології. Том 1:Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. Наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка

- 
- АПН. України/ За ред. Максименко С. Д. Карамушки Л. М; - К. : Міленіум, 2005 - частина 15. - С. 87-92
- 7 Найдъонов М.І Система рефлексивного управління у забезпеченні злиття // Психологічні основи ефективної діяльності організації в умовах соціально-економічних змін: Тези ІУ наук.-практ. Конф. з організаційної та економічної психології (23-24 листопада 2006 р., м. Київ) / За наук. Ред. Л.М. Карамушки. - К.: Наук. Світ, 2006. - С. 117—119
  - 8 Ионов М.Д. Психологические аспекты управления противником в антагонистических конфликтах (рефлексивное управление). // Прикладная эргономика. Спец. выпуск "Рефлексивные процессы", № 1, 1994. С. 37-45.
  - 9 Найденов М.И. Современная технология ассесмент-центров и групп-рефлексивный подход к аттестации персонала // Наукові праці МАУП. Вип. 6: Соціально-психологічні проблеми вдосконалення управлінської діяльності. -Київ, 2003 - С. 184—188
  - 10 Найдъонов М.І. Конвенційні та когнітивні стереотипи як складові складно-координованості //Актуальні проблеми психології: Проблеми психології творчості і обдарованості: Збірник наукових праць/За ред. В.О. Моляко. - Житомир: Вид-во ЖДУ ім. Франка, 2007. - С. 148—159
  - 11 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
  - 12 Naydonov M. .An informed consent as a conventional and diagnostic procedure of conclusion an agreement //28th International Congress of Psychology. August 8-13, 2004. Beijing, China //http:My.eLVisti.com/naid/ uk /iris\_uk.htm - Beijing, 2004 P. 1-9
  - 13 Найдъонов М. І. Груп-рефлексивна організація діалогу між агітатором та виборцем //Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави: Зб. наук. праць / За заг. ред. М. Слюсаревського; Упоряд. Л. А. Найдъонова, Л. П. Черниш. – К. : Міленіум, 2005. – Вип. 4. – 500 с. 345-352.
  - 14 Naydonova L Energizer-Group as a Training Procedure for Intervention in Organizational Culture // The report of XI European congress of Work and Organisation Psychology. Lisboa, Portugal Republic, May 14-17, 2003 //http:My.eLVisti.com/naid/uk/1str/public.htm, Lisboa, 2003., - P. 1—6
  - 15 Найденов М.И., Найденова Л.А., Аккерман Ю.Д. АРМ рефлексивного психолога //http:My.eLVisti.com/naid/ru/public.htm - Запорожье, - 1995

© Найдъонов М. І.