

**ДОДАТКИ: ФОРМУВАННЯ РЕФЛЕКСИВНОГО
УПРАВЛІННЯ В ОРГАНІЗАЦІЯХ: ДИСЕРТАЦІЯ НА
ЗДОБУТТЯ НАУКОВОГО СТУПЕНЯ ДОКТОРА
ПСИХОЛОГІЧНИХ НАУК**

Михайло Іванович Найдьонов

УДК 159.955.4

Найдьонов, М.І. Додатки: формування рефлексивного управління в організаціях: дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05 / Найдьонов Михайло Іванович ; НАПН України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. — К., 2010. — 193 с. — Режим доступу: http://iris-psy.org.ua/publ/dodatky_DDM.pdf.

Анотація. Додатки дисертації унаочнюють зміст останньої, яка присвячена встановленню закономірностей, механізмів і можливостей формування системи рефлексивного управління в соціосистемах зростаючого рівня складності. Мають підпорядковане і самостійне значення.

Ключові слова: групова рефлексія, рефлексивне управління, рефлексивні процеси, індивідуальний суб'єкт, груповий суб'єкт, культурадигма, рефлексивний творчий тренінг-практикум, мета-технологія, складнокоординованість, контур дослідження-впровадження, програма дослідження, акти впровадження, складові концепції групової рефлексії.

ЗМІСТ ДОДАТКІВ, РИСУНКІВ, ТАБЛИЦЬ

Додаток А. Програма дослідження за темою "Формування рефлексивного управління в організаціях"	5
А.1. Програма дослідження: закономірності формування рефлексивного управління в організаціях	6
1. Рівні достовірності.....	6
2. Напрями розгортання рівнів дослідження	7
3. Умови формування системи рефлексивного управління	11
А.2 Програма дослідження: механізми (продовження).....	12
А.3 Програма дослідження: можливості (продовження).....	13
 Додаток Б. Структурні складові концепції групової рефлексії: покомпонентний опис функцій (продовження).....	17
1. Функції та їх скорочення	18
2. Опис функцій	19
Змістовий компонент.....	19
Компонент інтелектуальної рефлексії (ПІА, ПГА)	30
Компонент особистісної рефлексії (ПІА, ПГА).....	42
Компонент взаємодії ПІА, ПГА	57
Компонент взаєморозуміння ПГА, ПІА	73
Компонент взаємоузгодження ПГА, ПІА.....	85
 Додаток В. Рисунки та таблиці.....	97
Додаток В № 1. Рисунки другого розділу	98
Додаток В № 2. Рисунки третього розділу	103
Додаток В № 3. Рисунки четвертого розділу	121
Додаток В № 4. Рисунки і таблиці п'ятого розділу	124
 Додаток Г. Довідки та акти впровадження. Формувальна стратегія.....	126
ДОВІДКА № 1 ЗДУ 816 21.08.2009	127

ДОВІДКА № 2 ЗДУ 817 21.08.2009	128
ДОВІДКА № 3 ІДС-інновація б/н-і 11.06.2009.....	129
ДОВІДКА № 4 ІДС-рефлексивна комунікація б/н-к 17.09.2009	130
ДОВІДКА № 5 Прайм А-0916-1 16.09.2009.....	131
ДОВІДКА № 6 ІДС-TQM б/н-t 11.06.2009.....	132
ДОВІДКА № 7 Уніпроф 22/09-02_ 22.09.2009	133
ДОВІДКА № 8 Прайм-конкурс А-0921-1 21.09.2009	134
ДОВІДКА № 9 Уніпроф 22/09-01_ 22.09.2009	135
ДОВІДКА № 10 ІДС-завод б/н-з 17.09.2009	136
ДОВІДКА № 11 ІДС б/н-с Інтеграційний (центр-філіали) 18.09.2009	137
ДОВІДКА № 12 ДСК 10.090.200901-826/1	139
ДОВІДКА № 13 Укравто Ік-0020-295-1/109 14.07.2009.....	140
ДОВІДКА № 14 УСП-громада 23.09.2009 № 227	141
ДОВІДКА № 15 ЖДР-громада 11.06.2009 03	142
ДОВІДКА № 16 Дюсельдорф-центр De-31-47-2008e-r2 30.03.2009	143
ДОВІДКА № 17 ДІРСП 10/186 28.09.2009.....	144
ДОВІДКА № 18 ЖДУ 1808.09.2009	145
ДОВІДКА № 19 ЗПІ 66-02/09 20.05.2009.....	146
ДОВІДКА № 20 ЧДІЕУ 101-06/449-а 08.09.2009.....	147
ДОВІДКА № 21 УМЦПП 88 13.10.2009	148
 Додаток Д. Протоколи. Фрагменти протоколів. Проекти та коментарі до них.	 149
Д.01. Процедурний і процесуальний аспекти вияву концептуальних функцій в РТП (фрагмент протоколу та коментар).	150
Д.02. Переговорний процес між індивідуальним співзамовником і тренером.	153
Д.03. Принципи РТП та коментар до них.	155
Д.04. Комплексний проект (варіант) і коментар до нього.....	157

Д.05. Тест "10 речень": приклади висловлювань та коментар.....	162
Д.06. Проект "Конкурс" (фрагмент протоколу).....	163
Д.07. Проект "Продаж (подвійна мішень)" (фрагмент вступного слова).....	164
Д.08. Проект "Злиття": феномени складнокоординованості.....	165
Д.09. Проект "Злиття" (текст).....	168
Д.10. Проект "Злиття" (коментар до тексту Проекту).	177
Д.11. Проект "Самоорганізація громади в ході виборів до Київміськради" (фрагмент протоколу).....	180
Д.12. Проект "Майдан".....	181
 Зміст рисунків	 189
Зміст таблиць.....	192

Додаток А. Програма дослідження за темою
"Формування рефлексивного управління в організаціях"

А.1. Програма дослідження: закономірності формування рефлексивного управління в організаціях

Мета. *Визначити закономірності, механізми та можливості формування рефлексивного управління організаціях. Забезпечується на наступних рівнях достовірності:*

1. Рівні достовірності

Рівень достовірності	Закономірність	Спосіб доведення	Образ результату
Теоретичний (аналіз концепцій)	соціо-когнітивні закономірності в динаміці групової суб'єктності - передумова формування рефлексивного управління	Аналіз теоретичних джерел	1) функціонування фільтрів групової суб'єктності у формі блокування сприйняття висловлених партнерами інших думок і моделей при розв'язанні задач, з одного боку, чутливість в дослуховуванні до того, що є побічним продуктом пошуку при умові рефлексивного регулювання фільтрів – з іншого; 2) аспекти чіткості й нечіткості ідентичності, наявність перехідних дифузних форм суб'єктності, які виникають стихійно, але можуть бути свідомо встановлені з метою вловлювання ефектів переходу ресурсу в групі з однієї в іншу форму свого існування (з індивідуальної в групову й навпаки)
Аналітичний (Аналіз результатів лабораторних експериментів, отриманих іншими авторами у співробітництві або під керівництвом автора)	• Закономірності онтогенетичного розвитку групової рефлексії • Закономірності функціонування групової рефлексії	1) Рефлексія образу себе в опануванні різнопредметністю (стор. 7): 2) Ціннісні контексти рефлексії: поліціннісність як постналежність до різних групових суб'єктів (стор 7.) 3) Вікові, індивідуальні і середовищні чинники феномена статусно-рольової невідповідності (стор 7.)	• Закономірності розвитку співпадають із функціональним становленням рефлексії групового суб'єкта (стор. 8). • Закономірності функціонування групової рефлексії розкривають соціо-когнітивну динаміку групової суб'єктності у її взаємопереходах (стор. 8)

Мета-аналіз (повторний) емпіричних даних	Закономірності рефлексії як переосмислення дискурсу в проблемно-конфліктній ситуації)	На основі теоретичних моделей (модель реконструкції суб'єктності, модель стрижня спільної події, Модель стрижня спільної події. Модель розвантаження чуттєвої тканини. Модель зворотних суб'єктних реконструкцій) та Мета-аналіз (повторний) емпіричних даних (Див. додаток А.2, стор 12) забезпечення доступу до феноменів СК у відкритому соціальному контексті (не зре-дукованому)	• Закономірності функціонування групової рефлексії як обов'язковості відхилення дискурсу (в проблемно-конфліктній ситуації) із змістового рівня у смисловий та міжсуб'єктний (ресурсний): - О Переосмислення – повторне відбиття з розширенням обсягу для продуктивних (успішних) рішень; - О Переосмислення – повторне відбиття із збереженням або звуженням обсягу для репродуктивних (неуспішних) рішень. • Наслідком виявлених закономірностей функціонування групової рефлексії (динаміки спільного когнітивного простору) є сформульовані принципи та критерії побудови ефективних рефлексивних процедур на основі показників дискурсу для поза лабораторного контексту (впроваджувального)
Впроваджувальний (в тренінгу)	Закономірності і умови формування системи рефлексивного управління	Емпіричне дослідження і аналіз варіацій тренінгів-практикумів – проведених під керівництвом і з безпосередньою участю автора в організаціях різного типу переважно комерційних, включаючи окремі установи і підприємства харчової, легкої промисловості, будівельні, машинобудівні, автопромислові, аграрні, дистрибуційні системи, інформаційні агенції, а також місцеві органи державної влади і громадські організації в кількості -76 проектів	ЗАКОНОМІРНОСТІ: • Перебігу рефлексивних процесів у технологічно створених умовах (стор. 8) • Управління рефлексивними процесами індивідуальних і групових суб'єктів (стор. 9) • Перетворень групової суб'єктності в умовах застосування рефлексивної технології (стор. 10) УМОВИ формування системи рефлексивного управління в складнокоординованих організаціях на основі залучення зовнішньої групи розвитку (стор. 11)

2. Напрями розгортання рівнів дослідження

Аналіз експериментів – феномен **різнопредметності**: М. І. Найдьонов (конструкторські задачі), О. Советов (технічні задачі), Л. В. Григоровська (музичні задачі), М. Л. Токарева (розуміння художніх творів), А. М. Булат (образна складова рефлексії)

Аналіз експериментів – феномен **поліцінності**: М.І. Найдьонов – цінність продуктивності групи, Л. А. Найдьонова – цінність розвитку індивіда в групі

Аналіз експериментів – феномен **статусно-рольової невідповідності**: Л. Кислицина – рефлексивний когнітивний стиль, А. Л. Булат, К. К. Готовська, С. М. Кікоть, Р. В. Крючковенко, Т. В. Лазарева, З. І. Литвинова, М. Г. Мошніна, Л. В. Побединська, Г. В. Рогач, І. П. Рясна, О. Л. Селицька, Н. І. Соркіна, М. Л. Токарева, Т. Л. Хомченко, Т. В. Чаусова – вікові і середовищні чинники, З. І. Литвинова – впливу соціально-психологічного контексту партнерських взаємовідносин на процеси групової рефлексії, Т. В. Лазарева, Т. Л. Хомченко,

З. І. Литвинова, А. Тарицина - моделювання спільного творчого процесу англійською, французькою та німецькою мовами, І. П. Рясна, Н. І. Соркіна - російською та українською.

Закономірності розвитку рефлексії: 1) перехід від розвитку рефлексії в межах однієї із її сфер до одночасного розвитку рефлексії у всіх її складових; 2) перехід від нижчого рівня цілісності рефлексії, що охоплює лише окремі аспекти ситуації, до вищого рівня цілісності – як рефлексування події у всій повноті міжсуб'єктних зв'язків і перспектив; 3) перехід від послідовного здійснення окремих рефлексивних актів до рефлексії – несіння цінності рефлексії, реалізації рефлексивного стилю життя (*Здійснення групової рефлексії окремими учасниками події, суттєвим чином зміщує вікові межі розвитку групової рефлексії завдяки наснаженому (збагаченому) рефлексивному середовищу. Умовами розвитку групової рефлексії є варіації рівня невизначеності, проблемності й конфліктності ситуацій; зміни траєкторій індивідуальної участі в роботі різних коаліцій; рівностатусність (незалежно від того, високий чи низький статус); взаємопроникнення (взаємодія і взаємоузгодження) цінностей в процесі спілкування*).

Закономірності функціонування групової рефлексії: 1) групова рефлексія регулює становлення групової суб'єктності: здійснюється перехід від блокування сприйняття висловлених партнерами інших думок і моделей, похідних від іншої картини світу, до підвищення чутливості до проявів внутрішнього світу партнерів аж до прийняття "побічних продуктів" руху думки, неусвідомлюваних їхніми авторами; 2) групова рефлексія регулює *флуктуації* ідентичності і відповідного переходу ресурсу в групі з однієї в іншу форму свого існування (з індивідуальної в групову й навпаки) через визначення міри чіткості, використання перехідних дифузних форм і редагування меж суб'єктності; 3) групова рефлексія досвіду створення і змін коаліцій (*коаліційна рефлексія*) через усвідомлення належності і пост-належності різним груповим суб'єктам стає механізмом розв'язання ціннісних суперечностей у взаємодії суб'єктів, способом забезпечення повноти групового суб'єкта в значущій спільній події.

Закономірності перебігу рефлексивних процесів у технологічних умовах:

1) **балансування владою**, які, на відміну від явної боротьби за владу, можна визначити як певну розподілену між суб'єктами стратегію прихованого порушення рівноваги владно-підвладних стосунків:

- впровадження ідеї конструктивних форматів боротьби за владу і

- розвантаження владно-підвладного напруження з вивільненням ресурсу для здійснення багатопозиційної рефлексії.
- засади початкової рефлексивної інтервенції в контурі значущої спільної події: при вирівнюванні статусів учасників спільної творчості впливовим є сам факт надання можливості здійснення лідерської претензії на владу
- нормативна матриця ймовірних стратегій боротьби за владу в межах рефлексивних процедур на основі пропозиції механізму розгорнутого виборювання влади
- формування системи рефлексивного управління через забезпечення повноти групового суб'єкта в динаміці коаліцій складає основу опанування феномену балансування владою
- сценарії опанування владним балансуванням через створення й використання в організації систем паралельного управління певними виробничими процесами, що продовжують своє функціонування за межами події (наприклад, групи якості), виконання певних функцій чи розв'язання певних задач (конкурентні робочі групи)
- представницький принцип формування групи учасників з регулюванням індивідуальних траєкторій при формуванні коаліцій дає змогу моделювати більшість маргінальних позиціонувань в події, що сприяє доланню чи опануванню феноменом балансування владою

2) **статусно-рольова неупорядкованість:** загальну тенденцією соціально-психологічного супроводу опанування статусно-рольової неупорядкованості у вигляді початкового вирівнювання статусів, долання різностатусності як несприятливої умови для співпраці та максимізації інтелектуальних ресурсів групи

3) **Взаємозбагачення та взаємомаскування стереотипів розуміння узгодження** як чинники ескалації складнокоординованості в організації

Закономірності управління рефлексивними процесами індивідуальних і групових суб'єктів:

- відновлення основ взаємодії не в одному рефлексивному акті – опрацьовувати переходи дискретної зміни дискурсів учасників, що відбуваються від одної події до іншої, утримуючи спільний контур ланцюжка рефлексивних подій в своїй частині рефлексивного контуру

- рефлексія зсувів дискурсу партнерів, що відбулись між подіями в циклі спільних подій, та утримування спільного контуру подій носієм рефлексивної компетенції об'єднує низку подій в систему, що виступає підсистемою рефлексії та розвитку організації, спрямовану на опанування феноменами складнокоординованості у всій її повноті

Закономірності перетворень групової суб'єктності:

- повнота опанування складнокоординованості груповим суб'єктом (повнота групового суб'єкта) забезпечується взаємодією, взаємопереходами та рефлексією групових суб'єктів у середині організації та із-зовні, тобто інтеграцією (взаєморозумінням та взаємоузгодженням) коаліцій;
- повнота групового суб'єкта досягається шляхом ініціювання індивідними суб'єктами створення і поширення коаліційних утворень в організації, узгодженість між якими з часом дозволяє розвинути груп-рефлексивні ресурси всієї організації як єдиного групового суб'єкта у всій його повноті;
- пріоритет правил над персональною чи формальною владою в організації створює можливість повністю розпорошити центри суб'єктності, які були притаманні їй в сенсі лінійного управління, завдяки прояву неусвідомлених коаліцій, коаліційному формулюванню проблем організації, структуруванню їх бачення окремими підгрупами учасників;
- згідно з потребою мобілізації індивідуального внеску у вирішення спільної проблеми формуються нові центри суб'єктності, завдяки творчості яких виникає новий продукт – нове бачення, модель подолання проблеми;
- розвиток групової рефлексії в створених коаліціях, переходи між коаліціями, рефлексія змін суб'єктності, що при цьому відбуваються, сприяють виникненню повноти групового суб'єкта організації;
- передача управління подією при повній участі всіх співробітників складнокоординованої організації еквівалентна тимчасовій передачі управління організацією зовнішній групі розвитку, це створює умови для трансформацій суб'єктності і потребує зворотної передачі управління оновленому груповому суб'єкту

3. Умови формування системи рефлексивного управління

1) Загальні:

- Самоінвестування і проактивність носіїв рефлексивного середовища
- смислоутворення і організаційного забезпечення розвитку рефлексії стосунків носіїв різних ролей (проект)
- конвенційність, яка забезпечується процедурами укладання угод з одночасною діагностикою стереотипів і стратегій узгодження (ПС)
- відкритість і досягнення співавторства задуму Проекту через самовизначення кожного тренера і побудова спільного бачення меж майбутньої події;
- безпосередня участь кожного тренера в укладанні конвенцій з учасниками події та консолідація образу аудиторії учасників; спільне сценарування процедур майбутньої події (процедурних блоків та графіку їх проведення, наскрізних інструментів впливу на аудиторію та взаємодії в команді).

2) Етапу підготовки до події (зокрема при сценаруванні), на якому команда тренерів використовує рефлексивні процедури, що дає змогу:

- ефективно розв'язувати завдання підготовки, не втрачаючи на координації зусиль команди за рахунок збільшеного обсягу рефлексування;
- підготувати себе до здійснення рефлексивних процедур з учасниками як носія уже попередньо започаткованого для даної події рефлексивного середовища із його цінностями, соціально-психологічними нормами взаємодії, атмосферою міжособистісного спілкування

А.2 Програма дослідження: механізми (продовження)

Мета. Визначити закономірності, *механізми* та можливості формування рефлексивного управління організаціях

Рівень достовірності	Механізми	Спосіб доведення	Образ результату
			Рефлексивні механізми творчості
Теоретичне	Див. вище	Див. вище	- механізм рефлексивного саморегулювання у формі свідомої участі соціальних суб'єктів у процесі саморегуляції системи - спільність закономірностей прояву окремих феноменів на різних рівнях аналізу соціосистем (від суспільно-політичного до організаційного)
У лабораторному експерименті	Метааналіз рішень МТЗ (1983-2007): - накопичених даних; - тематичних досліджень, відповідних предмету	Концептуальні засоби; Програмні Статистичні засоби	- механізм взаємопроникнення цінностей у процесі розвитку групового суб'єкта - механізм ресурсного обертання - механізм відтворюваності
Впроваджувальне (у тренінгу)	Обмін рефлексивними функціями одних носіїв з іншими з подальшим розширенням обсягу і самостійності рефлексування кожним суб'єктом	- РТП; процедури - Локальні проекти - Спеціалізовані та комплексні проекти - Системні проекти	- механізм взаємопроникнення цінностей у процесі розвитку групового суб'єкта (продовження) - механізм спільного контуру події - механізм конвенційного оформлення меж спільної події - накопичення складових системного відтворювання - системне відтворювання за схемою (вхід-вихід-результат) та відтворення системи – підсистеми - надсистеми.

А.3 Програма дослідження: можливості (продовження)

Рівень достовірності	Зміст (тема)	Спосіб доведення	Образ результату
В цілому	Див. Мета	Всі рівні достовірності N= 13213 (стор. 14)	Доведення можливості
Теоретичний	• Чи можливе формування рефлексивного управління (РУ) • Парадокс формування суб'єктності		• Обґрунтування методологічних принципів дослідження • Теоретичні. – моделі груп реф. • Феномени складно координованості
Методичний	Чи можлива фіксація формування РУ		спосіб фіксації результатів о Лабораторний (КФПЗСА) о Впроваджувальний (заявка, проект, контракт, попередня угода, акт) о Польовий (ПУ, угода про партнерство, РІ)
Експериментальний (Лабораторний)	Чи можлива фіксація проявів рефлексивних процесів та формування управління рефлексивними процесами в лабораторних умовах	Мета-аналіз даних опосередковано методом КФПЗСА Групи N=116 Люди N=348 (стор.15)	Підтвердити можливість фіксації проявів рефлексивних процесів та формування управління рефлексивними процесами в лабораторних умовах
Теоретико-аналітичний	Чи можлива фіксація проявів складнокоординованості (СК)	Інтегративний повторний аналіз емпіричних досліджень інших авторів під керівництвом автора	Сформулювати вимоги до контрольованої взаємодії дослідника та досліджуваного (до процедури) у впроваджувальному контексті
Впроваджувальний	Чи можливий контроль у впроваджувальному контексті (у рефлексивній події) чинників • проблемності та конфліктності • смислонасичення • позиціонування / депозиціонування	N =9600 (стор. 16) Проектне (концептуальне, технологічне, організаційне, конвенційне) забезпечення контрольованої взаємодії дослідника та досліджуваних, мета і задум якої зіставляється з результатом	1) Забезпечити доступ до СК, яка стає недоступною для дослідження при способі розв'язання ускладнень спрощенням 2) Забезпечити подолання СК на рівні феноменів: • розвитком продукту • розвитком лідера (особистості) • розвитком колективу 2) Забезпечити подолання СК на системному рівні (формуванням системи рефлексивного управління) Вхід – вихід – розвиток системи здійснений при розв'язанні важливої соціально значимої

			проблеми
Польовий (ПУ, угода про партнерство, PI)	Чи зберігається у надорганізаційному контексті можливості рефлексного управління	• N =2800 (стор. 16) Проектне забезпечення контролюваної взаємодії дослідника та <i>частини</i> досліджуваних, мета і задум якої зіставляється з результатом	Забезпечити відтворення основних процедур як базису РУ поза середовищем РТП для команди кандидата та громади (електорату).
		• Теж саме при меншій частці контролю • N =465	Забезпечити відтворення основних процедур як базису РУ поза середовищем РТП для окремої особистості чи групи у масі.

Узагальнення (часу, кількості) всіх рівнів досліджень

тип	рівень		кількість		час	звітів проєктів	типів проєктів	Угода (мікроугода)	Обстеж
Перший	лабораторні дослідження		348						
Другий	дослідження-впровадження		9600		409:35:00	76	17	9600	763
Третій	Інтерв'ю	масові акції	465	380	28:59:32				
		пост-події		85	6:29:06			465	
	активних суб'єктів виборчої кампанії		2800					2800	
	всього		13213						

Лабораторні дослідження

Кількість	Період	Виконавець	Формат даних	Місце збереження
N= 348	Період 1983-1994	10 експериментаторів (докладніше див. файл 01_lab_eks.xls)	Протоколи звукові (у файлах)	lab_eks\116\00_0_ _wav
			Паперові протоколи	монографія lab_eks\116\00_0_ _tk
			Протоколи цифрові (у файлах див. 01_lab_eks_Схема_обработки_данных_КФПЗСА.doc)	lab_eks\116\00_1_ pro
			Вхідні дані експертизи КФПЗСА символні	\lab_eks\116\00_2_ prd\
			Вхідні дані експертизи КФПЗСА цифрові	\lab_eks\116\00_3_ dat\
			Вихідні дані (показники) експертизи КФПЗСА (індивіди)	\lab_eks\116\1Con vert\ lab_eks\116\2analit \
			Вихідні дані (показники) експертизи КФПЗСА (масив) Основа для входу в spss	\lab_eks\116\3prep\ 4Xls_ % 116_116.xlsm – для структурних показників, 62_62.xlsm – для параметрів
			Авторські прикладні пакети обробки	\lab_eks\Arm\ \lab_eks\Analit_ Ex e\
¹ у випадку вказування на директорію тут і далі йдеться про [Електронний ресурс] (CD-ROM), який знаходиться в ІСПП АПН України та у автора				

Впроваджувальний: Період; Виконавець; Формат даних. Місце збереження даних

Кількість	Період	Виконавець	Формат даних	Розташування ¹
N= 9600	1991-2009	Булат А.М. Готовська К. Григоровська Л.В. Калошина Т. Кікоть С.М.. Крючковенко Р.В. Лазарева Т.В. Литвинова З.І. Найдьонов М.І. Найдьонова Л.А. Похмелкіна Г Слободянюк І.А. Соркіна Н.І. Терехов І. А. Хомченко Т.Л. Чаусова Т.В. Плецис М.Ю. Шевчук О. Опанасенко О. Кузічкіна Н.	• Акти	монографія
			• Дипломи	vprovad\Дипломи
			• Заявки	монографія vprovad\Заявки
			• Контракти	монографія
			• Накази	монографія vprovad\фото_твердих_копій\
			• Передуючі угоди	монографія vprovad\Передуючі_угоди vprovad\передуючі_угоди\фото_підписаних_угод\
			• угоди	vprovad\угоди\
			• Проекти • реалізовані -76 • типів 17	монографія vprovad\Проекти vprovad\фото_відеозаписів vprovad\фото_твердих_копій
			• Протоколи	монографія
			• Робочий зошит	vprovad\Робочий_зошит
			• Тест 20 речень	монографія vprovad\Тест 20 речень

Польовий період

Кількість	Період	Виконавець	Формат даних	Розташування
N= 380	26.11.0414 .01.05	Крючковенко Р.В. Найдьонов М. І. Найдьонова Л. М.	Відеопроколи (28:59:32 годин відеоінтерв'ю (див. [186])	http://my.elvisti.com/naid/mydan/mydan.htm
			протоколи текстові (приклад див. додаток Д. 181-184)	pol\mydan2004-2005\
			Узагальнюючі таблиці обробки	pol\таблиці\
N= 85	22.11.05; 20.11.05	Крючковенко Р.В. Оцалюк А.М.	Відеопроколи (6:29:06 годин відеоінтерв'ю)	
			протоколи текстові	pol\mydan\mydan2005\

Додаток Б. Структурні складові концепції групової рефлексії:
покомпонентний опис функцій (продовження)

1. Функції та їх скорочення

Назва	Скорочення	Рівень цілісності	Тенденція	Компонент
Текст	Т	1	актуалізація	Змістовий
Рішення	Р		реалізація	
Уявлення	Уя	2	актуалізація	
Операція	О		реалізація	
Схема	сх	3	актуалізація	
Інтенція	Ін.		реалізація	
Засіб	за	4	актуалізація	
Модель	мд		реалізація	
Фіксація	ф	2	актуалізація	Інтелектуальної рефлексії
Установка	у		реалізація	
Запитання	п	3	актуалізація	
Оцінка	оц		реалізація	
Ствердження	тв	4	актуалізація	
Припущення	пр		реалізація	
Мотивування	мт	2	реалізація	Особистісної рефлексії
Самооцінка	см		актуалізація	
Кваліфікація	кв	3	реалізація	
Феноменологізація	фн		актуалізація	
Проблематизація	прб	4	реалізація	
Самовизначення	смв		актуалізація	
Припинення	при	1	реалізація	Взаємодії
Поступка	пс		актуалізація	
Звертання	зв	2	реалізація	
Указівка	ук		актуалізація	
Запит	з	3	реалізація	
Скеровування	кр		актуалізація	
Заявка	зя	4	реалізація	
Спосіб	сп		актуалізація	
Відображення	вб	2	реалізація	Взаєморозуміння
Позначення	по		актуалізація	
Вивідування	ви	3	реалізація	
Пред'явлення	пд		актуалізація	
Прояснювання	пря	4	реалізація	
Позиціювання	пз		актуалізація	
Перепитування	зп	2	реалізація	Взаємоузгодження
Підтвердження	пп		актуалізація	
Притягнення	пи	3	реалізація	
Схвалення	св		актуалізація	
Узгоджування	узг	4	реалізація	
Інтеграція	інт		актуалізація	

2. Опис функцій

Змістовий компонент

Призначення компонента змістів ПІА і ПГА полягає у перетворенні умов, застережених у тексті задачі, аби дістати шукану відповідь.

З огляду на те, що рух суб'єкта від відомого до невідомого поділяється на рух змістовий і смисловий, призначення компонента полягає в утриманні змісту, який одночасно і нарощується, і змінюється. Специфікою інтелектуальних перетворень на змістовому рівні є задіяність у розумових актах почуттєвих уявлень, тобто чуттєва тканина свідомості завантажена максимально, унаслідок чого перетворення умов є витратним.

Оскільки структура дискурсивного мислення реконструюється на основі аналізу його мовних виявів, опис окремих структур нерозривно пов'язується з уявленнями про функціональне призначення висловлювань як одиниць аналізу неперервного мовного потоку. Так, висловлювання, що виражає бачення суб'єктом проблемної ситуації, тобто виступає в ролі носія уявлення про зміст, належить до змістового компонента, який відбиває предметну сторону процесу мислення. Якщо висловлювання презентує якийсь спосіб перетворення проблемної ситуації, воно являє собою функціональний елемент, який відображає операційну сторону змістового компонента (табл. Б.2.9.).

Таблиця. Б.2.9.

Структура змістового компонента

		рівні цілісності			
		0	1	2	3
тенденція	актуалізації	текст	уявлення	інтенція	модель
	реалізації	рішення	операція	схема	засіб
ВИДИ		ФОРМАЛІЗАЦІЇ	КОНКРЕТИЗАЦІЇ	ОРІЄНТИРИ	ОСНОВИ

До змістової сфери висловлювань відносяться окремі "уявлення", що виникають у зв'язку з розумінням тексту умови; "інтенції" – похідні від питання

задачі; цілісні "моделі" – бачення проблемної ситуації; знаннєві "засоби", що залучаються для перетворення моделі в послідовність конкретних дій у вигляді "схеми", та "операції", які дають, нарешті, можливість одержати відповідь на питання задачі. Читання всього "тексту" задачі або його фрагментів та формулювання "рішень" як перший рівень цілісності починають і завершують цикл змістового руху.

Вид *"формалізації"* реалізує відображу вальне завдання шляхом започаткування і завершення циклу змістового руху. Функції цього виду чітко позначають межі рішення як експерименту і як життя (табл. Б.2.9. і далі).

З огляду на тотожність змістової сфери і змістового компонента вид *"формалізації"* забезпечує ознайомлення із задачею, прийняття й уточнення її даних і умов за допомогою читання тексту, а також формулювання рішень як результату пошуку.

У складі першого рівня цілісності, що реалізує дорефлексивний – "проміжний" – спосіб проникнення в проблему, вид *"формалізації"* є однорідним для обох своїх функцій в аспекті початку і завершення розумового циклу, причому не внутрішньовидового, а концептуального за межами цього виду.

Таким чином, позитивний ефект виду *"формалізації"* крім введення в розгляд даних задачі, її умов і формулювання шуканого несе ідею персоніфікованого-деперсоніфікованого автора, що породив ідею перевірки саме того суб'єкта, який зачитує текст. Завдяки усвідомленню цієї ідеї забезпечується вибір його активності.

Вид *"конкретизації"* реалізує відображувальне завдання за допомогою стратегії "спроб і помилок".

Виходячи з тотожності змістовної сфери і змістовного компонента, вид *"конкретизації"* у їх складі утримує зміст, що одночасно нарощується й змінюється, перетворює відомий і привнесений змісти, упорядковує, редукує, об'єднує їх. Служить для відтворення образу задачі в якійсь проміжній її ітерації. *"Конкретизації"* виникають як акти розуміння умов, сформульованих у тексті

задачі, як дії з приведення задуму перетворення до виконання на якомусь окремому етапі.

Таблиця Б.2.10.

Плани активності змістового компонента

Плани активності суб'єкта індивідуального (СІ)		Плани активності суб'єкта групового (СГ)	
ІА	ГА	ІА	ГА
У варіанті індивіда висловлення плану індивідуальної активності подають змістовну активність, спрямовану на задачу.	У варіанті індивіда наявність проявів плану групової активності означає: даний індивід діє від імені групового суб'єкта, якого він має на розумінні; даний індивід реалізує стереотип спільності.	У варіанті групи такі складові функціонують відносно незалежно й означають: даний індивід спрямований на себе (перебуває в стадії інтелектуального егоїзму); даний індивід реалізує стереотип автономності (індивідуалістична позиція окремих учасників групи	У варіанті групи висловлення плану групової активності подають змістовну активність партнерів, спрямовану на задачу, як можливість і необхідність розумового руху в групі, здійснення спільного розвитку змістів у взаємодії.

У складі другого рівня цілісності, що реалізує до-рефлексивний відображувальний спосіб проникнення в проблему, вид "конкретизації" відтворює дані задачі, її умови і трансформує їх.

Таким чином, позитивний ефект "конкретизації" полягає в почуттєвому утриманні й розвитку образу задачі, а також в елементарному спрощенні, об'єднанні, упорядковуванні первинних і привнесених даних.

Вид **"орієнтири"** реалізує розуміння задачі за допомогою породження інтуїтивного істотного образу задачі (впізнавання чого-небудь як шуканого), а також генерації образу послідовності реалізації окремих операцій.

З тотожності змістової сфери і змістового компонента випливає, що вид "орієнтири" в їх складі, по-перше, поєднує потребу самореалізації у творчості із шуканим задачі за допомогою впізнавання образу, що раптово з'явився, або

зв'язку як відповідного шуканому; по-друге, породжує варіанти плану перетворення відомого і привнесеного змістів адекватно системі, заданій "моделлю".

У складі третього рівня цілісності, що реалізує до-рефлексивний розуміючий спосіб проникнення в проблему, вид є і образом предмета, і образом зв'язку.

Таким чином, коли вид несе в собі характеристики інсайту, його позитивний ефект полягає в усвідомленні суб'єктом напрямів перетворення змісту як принципу регулювання власної дії.

Вид **"основи"** реалізує перетворюючі функції завдяки породженню цілісного образу задачі як загального бачення проблемної ситуації і з боку потреби, і з боку можливості в контексті обмежень і ймовірностей, які містить у собі поняття як значення.

Базуючись на тотожності змістової сфери і змістового компоненту, вид "основи" в їх складі нарощує зміст, що змінюється, до максимально повного рівня шляхом унесення в загальний образ фрагментів трансформації, що принципово задовольняють умови задачі і потенції привнесеного знання.

У складі четвертого рівня цілісності, що реалізує до-рефлексивний перетворюючий спосіб проникнення в проблему, вид "основи" представлено як максимальне нарощування образу задачі і з боку шуканого (через інтенцію), і з боку даних та умов (через уявлення) у культурному – знаковому контексті (через засіб) аж до такого рівня бачення ситуації, який можна було б кваліфікувати як унікальний принцип, унікальний спосіб вирішення унікальної творчої задачі.

Отже, позитивний ефект виду полягає в усвідомленні основної відсутньої ланки і формулюванні пріоритетного, принципового напрямку перетворення даних, які задовольняють умови.

Функція "текст" ("т") реалізує відображувальні завдання шляхом читання всього тексту задачі або його фрагментів для реалізації функцій ознайомлення, прийняття, уточнення даних та умов задачі.

Граматична реалізація: читання повного тексту задачі або якогось його фрагмента.

Приклади: Скільки часу витрачається на 12 ударів? (фрагмент)

Виходячи з тотожності змістової сфери і змістового компонента, "текст" у їх складі (відповідно до попередньо прийнятої інструкції щодо участі в експерименті) виводить суб'єкта з потоку звичайного життя і вводить його в ситуацію іспиту. Пред'являє випробуваному дані задачі, її умови, формулює шукане.

У складі першого рівня цілісності, що реалізує до-рефлексивний "проміжний" спосіб проникнення в проблему, "текст" разом з інструкцією забезпечує статус випробуваного і виконує функцію початку змістового розумового циклу.

У складі виду "формалізації" "текст" і "рішення" не несуть навантаження діалогової пари (як функції інших компонентів), проте вони чітко позначають межі рішення як експерименту і як життя.

У складі тенденції актуалізації "текст" постає як першоджерело образу змісту. Належить до предметної сторони змістовного компонента.

Отже, позитивний ефект функції "текст", крім введення даних задачі, її умов і формулювання шуканого, полягає в тому, що функція "текст" потенційно містить аспект персоніфікованого-деперсоніфікованого автора, що породив ідею перевірки (іспиту) саме того суб'єкта, що читає текст задачі.

Функція "рішення" ("р") реалізує відображувальні завдання за допомогою формулювання рішення як варіанту знайденого шуканого даної задачі, що завершує цикл змістового руху.

Грамотична реалізація: виражається, як правило, числівником, часто разом з іменниками, обумовленими текстом задачі як шукане (секунди, копійки, кілометри, грами тощо). Статус називаного числівника саме як знайденого "рішення" може бути підкреслений словом "відповідь".

Приклади: 12 секунд. Відповідь – 12 секунд.

Виходячи з тотожності змістової сфери і змістового компонента, "рішення" у їх складі подано на логічному і психологічному рівнях. Логічне рішення припускає єдину відповідь на питання задачі і є дійсним шуканим задачі. Психологічне рішення містить у собі і помилкові, неточні рішення, які не є істинним шуканим задачі. Класифікація отриманих рішень, в основі аналізу яких ле-

жить уявлення про стереотип, дає змогу оцінювати творчі рішення за ступенем їх наближення до єдино правильної відповіді. Така оцінка має назву нормативного підходу і потребує попередньої "стандартизації" відповідей задачі.

У складі першого рівня цілісності, що реалізує до-рефлексивний "проміжний" спосіб проникнення в проблему, остаточне "рішення" забезпечує зняття статусу випробуваного і виконує функцію завершення змістового розумового циклу. По суті, "рішення", як перший рівень цілісності, має не перший порядковий номер, як "текст", а восьмий, і фактично, реалізуючи принцип розвитку, перетворює "схему", "модель", "засіб" та "операції" у формулювання рішення. Але цей розвиток уже не стосується, власне, мислення як відтворюючої характеристики психічного відображення. При формулюванні відповіді витрати власне психічної активності мінімальні. За межами експериментальної ситуації результатом мислення є знання як текст, що дає ще одну підставу для розміщення "рішення" в першому рівні цілісності.

У складі виду "формалізації" "рішення" і "текст" не несуть навантаження діалогової пари як функції інших компонентів, проте вони чітко позначають межі рішення як експерименту і як життя. У випадку не експериментальної задачі вони позначають межі між ролями, статусами, етапами життя.

У складі тенденції "реалізації" "рішення" стає ключовим доповненням змісту, наслідком чого є: у задачі – визначення шуканого, у житті – зняття проблеми.

Таким чином, позитивний ефект "рішення" полягає у створенні передумов глобального регулювання психічної активності шляхом закладання основ для вибору активності.

Функція "уявлення" ("уя") реалізує відображувальні завдання шляхом відтворення образу задачі в деякій проміжній її ітерації. Уявлення виникають як акти розуміння умов, сформульованих у тексті задачі.

Граматична реалізація: може бути виражене будь-якими частинами мови – іменниками, прикметниками, дієсловами, прислівниками тощо (вони можуть як входити до складу закінченого розгорнутого речення, так і перебувати

поза ним), змістовно пов'язаними з поняттями (словами), що містяться в тексті задачі.

Приклади: годинник настінний із зозулею... годинник... вибиває.....
удари-удари-удари-удари...

Виходячи з тотожності змістової сфери і змістового компонента, "уявлення" як базова функція в їх складі утримує зміст, який водночас і нарощується, і змінюється. Присутність у розумових актах почуттєвих образів свідчить про максимальне завантаження чуттєвої тканини свідомості, внаслідок чого перетворення умов потребують значних психічних витрат.

У складі другого рівня цілісності, що реалізує до-рефлексивний відображувальний спосіб проникнення в проблему, "уявлення" за шкалою абстрактності є більш абстрактним, ніж "текст", і як відтворює умови задачі, так і трансформує їх.

У складі виду "конкретизації" "уявлення" і "операція" не несуть навантаження діалогової пари як функції інших компонентів, проте вони складають ядро рішення за принципом "спроб і помилок".

У складі тенденції "актуалізації" "уявлення" перебирає роль носія образу змісту і належить до предметної сторони змістового компонента.

Як бачимо, позитивний ефект функції "уявлення" міститься в почуттєвому утриманні і перетворенні умов, зауважених у тексті задачі, щоб одержати шукану відповідь.

Функція "операція" ("о") реалізує відображувальні завдання шляхом приведення до виконання задуму перетворення як окремого етапу вирішення.

Граматична реалізація: часто виражається реченням або його фрагментом, що, як правило, містить у своєму складі чисельники разом із найменуванням математичних, логічних дій (дієслово, іменники – математичні знаки), що вчиняються з ними.

Приклади: 6 плюс 6 буде 12.

Виходячи з тотожності змістової сфери і змістового компонента, "операція" у їх складі як базова функція перетворює відомий і привнесений змісти, упорядковуючи, редукуючи та об'єднуючи їх.

У складі другого рівня цілісності, що реалізує до-рефлексивний відображувальний спосіб проникнення в проблему, "операція", яка є автоматизмом, що склався до початку експерименту, не надбудовується над "рішенням" (що характерно для інших функцій такого рівня цілісності тієї ж тенденції) як реалізація принципу розвитку. У цьому випадку в низці реалізацій компонента "операція" є "початковою" функцією, а не тією, що "йде за". Початковий її рівень з позицій відображувального масштабу характеризується одиничністю самої дії, послідовним зв'язком з іншими діями.

У складі виду "конкретизації" "операція" та "уявлення" не несуть навантаження діалогової пари, як функції інших компонентів, проте вони складають ядро рішення за принципом "спроб і помилок".

У складі тенденції "реалізації", коли висловлення презентує якийсь спосіб перетворення проблемної ситуації, воно являє собою функціональний елемент для відображення операційної сторони змістового компонента.

Отже, позитивний ефект "операції" полягає в елементарному спрощенні, об'єднанні, упорядкуванні вихідних і привнесених даних.

Функція "інтенція" ("ін") реалізує функції розуміння шляхом породження інтуїтивного істотного образу напрямку вирішення задачі. "Інтенції" є похідними від сформульованого в тексті задачі шуканого (тобто від питання задачі).

Грамматична реалізація: часто у вигляді запитального речення, що концентрує розуміння (увагу) на якомусь понятті, яке містить у собі текст задачі.

Приклади: Які ще бувають годинники? ... Що значить "удар"?

Виходячи з тотожності змістової сфери і змістового компонента, "інтенція" в їх складі поєднує потребу творчої реалізації із шуканим задачі шляхом упізнавання образу, що раптово відкрився, або зв'язку, який відповідає шуканому.

У складі третього рівня цілісності, що реалізує до-рефлексивний розуміючий спосіб проникнення в проблему, "Інтенція" за шкалою абстрактності має більш абстрагований характер, ніж "уявлення", і є водночас і образом предмета, і образом зв'язку.

У складі виду "орієнтири" "інтенція" і "схема" не несуть навантаження діалогової пари, як функції інших компонентів; водночас вони мають спільне у вигляді забезпечення композиційної функції. "Інтенція", орієнтуючи суб'єкта через упізнавання, випереджає майбутній образ цілісності; "схема", об'єднуючи потенціал окремих операцій, орієнтує суб'єкта між "моделлю" і конкретною операцією.

У складі тенденції "актуалізації" "інтенція" постає як образ напрямку перетворення змісту і належить до предметної сторони змістового компонента.

Таким чином, коли "інтенція" несе в собі характеристики інсайту, позитивний її ефект полягає в усвідомленні суб'єктом напрямів перетворення змісту як принципу регулювання власної дії.

Функція "схема" ("сх") реалізує "розуміючі" функції шляхом генерації образу, що відтворює послідовність (порядок) реалізації окремих операцій.

Грамотична реалізація: часто виражається декількома дієсловами, що разом описують послідовність дій, які потрібно виконати з даними задачі, щоб у результаті одержати відповідь.

Приклади: спочатку скласти, потім помножити...

З тотожності змістової сфери і змістового компонента випливає, що "схема" у їх складі постає як реалізація сутнісної "моделі", породжуючи варіант плану щодо перетворення відомого і привнесеного змістів адекватно системі, яка задана "моделлю". У разі стереотипного введення "схеми" об'єднання операцій у послідовність фактично реалізує модель іншої задачі.

У складі третього рівня цілісності, що реалізує до-рефлексивний розуміючий спосіб проникнення в проблему, "схема" відмінна від "операції" своєю більшою узагальненістю, багатовекторністю зв'язків, статусом плану. Водночас відношення "схеми" та "операції" не тотожні відношенням загального і частко-

вого, плану та окремого пункту цього плану, тому що "схема" і "операція" – відносно незалежні способи перетворення даних.

У складі виду "орієнтири" "схема" та "інтенція" не несуть навантаження діалогової пари, як функції інших компонентів; водночас вони мають спільне, а саме забезпечення композиційної функції. "Інтенція", орієнтуючи суб'єкта через упізнавання, передбачає майбутній образ цілісності; "схема", об'єднуючи потенціал окремих операцій, орієнтує суб'єкта між "моделлю" і конкретною операцією.

У складі тенденції "реалізації" "схема" відіграє роль координат перетворення змісту і належить до операційної сторони змістового компонента.

Як бачимо, позитивний ефект "схеми" полягає в забезпеченні функції ситуативного планування.

Функція "модель" ("мд") реалізує перетворюючі функції, породжуючи цілісний образ задачі як загального бачення проблемної ситуації і з боку потреби, і з боку можливості.

Граматично часто реалізується розгорнутим безособовим реченням, поняттєвий склад якого виходить за межі тексту задачі.

Приклади: Час іде не на удари, а на інтервали. (Інтервал – слово, якого немає в тексті задачі).

Виходячи з тотожності змістової сфери і змістового компонента, "модель" у їх складі нарощує зміст, що змінюється, до максимально повного рівня шляхом залучення до загального образу фрагментів трансформації, які принципово задовольняють умови.

У складі четвертого рівня цілісності, що реалізує до-рефлексивний перетворюючий спосіб проникнення в проблему, "модель" за шкалою абстрактності є паритетною "уявленню" за абстрагованістю, але більш узагальненою, ніж "уявлення".

У складі виду "основи" "модель" і "засіб" не несуть навантаження діалогової пари, як функції інших компонентів; водночас вони максимально набли-

жають слова усного мовлення до поняття в категоріальному аспекті. "модель" переводить синтетичний образ у культурно-знаннєвий контекст.

У складі тенденції "актуалізації" "модель" перебирає на себе роль принципу перетворення змісту і належить до предметної сторони змістового компонента. Отже, позитивний ефект "моделі" полягає в усвідомленні суб'єктом відсутньої ланки і формулюванні пріоритетного напрямку перетворення змісту як принципу регулювання власної дії.

Функція "засіб" ("за") реалізує перетворюючі завдання подвійно: по-перше, для "каталізу" синтезування звичайного уявлення в модель за допомогою введених обмежень і можливостей, наявних у "знаннєвому засобі", тобто понятті, значенні; по-друге, за допомогою категоризації як встановлення співвідношення понять, що мало б сприяти породженню схеми.

Граматична реалізація: може мати форму як розгорнутого речення за зразком "поняття – опис змісту поняття", так і виражатися окремою частиною мови (як правило, іменником) у складі речення.

Приклади: Інтервал – це час між двома ударами... Потрібно використовувати пропорцію.

З тотожності змістової сфери і змістового компонента випливає, що "засіб" у їх складі максимально розмикає штучні межі експериментальної задачі, вводячи принцип об'єктивізації суб'єктивних уявлень про задачу.

У складі четвертого рівня цілісності, що реалізує до-рефлексивний перетворювальний спосіб проникнення в проблему, "засіб" більш узагальнений, ніж "схема".

У складі виду "основи" "засіб" і "модель" не несуть навантаження діалогової пари, як функції інших компонентів; водночас вони разом покликані забезпечити переведення синкретичного образу рішення в культурний (знаковий) контекст.

У складі тенденції "реалізації" "засіб" стає об'єктивною знаннєвою засадою всіх перетворень на основі порівняння. Належить до операційної сторони змістового компонента.

Отже, позитивний ефект "засобу" полягає в тому, що він дає змогу вирішувачеві пізнавати (створювати) можливості, введені моделлю на рівні синтетичного образу, у поняттєво-категоріальному апараті.

Компонент інтелектуальної рефлексії (ПІА, ПГА)

Призначення компонента інтелектуальної рефлексії ПІА та ПГА полягає в інтелектуально-значеннєвому забезпеченні перетворення умов, зауважених у тексті задачі, з метою одержання шуканої відповіді. Спеціалізація компонента на розвантаженні чуттєвої тканини свідомості за допомогою інтелектуально-рефлексивних функцій переключає свідомість (звільняючи її) на символічне відображення. Стихійні або організовані акти рефлексії цього компонента допомагають виявити нові і перевизначити старі зв'язки в початкове бачення задачі.

Інтелектуальна рефлексія спрямована на осмислення здійснюваного суб'єктом руху в змісті проблемної ситуації та організацію дій, що перетворюють елементи цього змісту.

Таблиця Б.2.11.

Структура компонента "інтелектуальна рефлексія "

		рівні цілісності			
		0	1	2	3
тенденція	актуалізації		установка	запитання	Припущення
	реалізації		фіксація	оцінка	Ствердження
ВИДИ			ЕКСТЕНСИВ	ІНТЕНСИВ	КОНСТРУКТИВ

До інтелектуально-значеннєвих функціональних елементів належать "установка" щодо майбутніх очевидних дій, які не викликають сумніву, і "фіксація" зроблених кроків та досягнутих проміжних результатів; "запитання" до неясних моментів у предметному й операційному русі, що поглиблюють розуміння випробуваними проблемної ситуації і характеру просування в ній, та "оцінки" різноманітних особливостей пошуку – до визначального ставлення суб'єкта до окремих фрагментів змісту; "припущення", що виражають ставлення випробуваного до якогось ключового неочевидного і водночас суб'єктивно дос-

товірного настільки, щоб його можна було розглядати як підставу для "ствердження" про подальше конструктивне перетворення проблемної ситуації.

Вид "екстенсивна рефлексія" забезпечує здійснення контролю змістовного просування, "інтенсивна" – корекцію, "конструктивна" – породження нових цілісних основ.

Вид "екстенсивна рефлексія" реалізує відображувальні завдання за допомогою індикації первинних, неоформлених можливостей рішення і фіксації очевидних (що не викликають сумніву) дій, кроків, які, розвантажуючи чуттєву тканину, забезпечують здійснення стихійного контролю змістового просування.

Таблиця Б.2.12.

Плани активності компоненту інтелектуальної рефлексії

Плани активності СІ		Плани активності СГ	
ІА	ГА	ІА	ГА
У варіанті індивіда висловлення плану індивідуальної активності презентують інтелектуально-значеннєву активність, спрямовану на задачу.	У варіанті індивіда наявність проявів плану групової активності означає: даний індивід діє від імені групового суб'єкта, якого він має на увазі; даний індивід реалізує стереотип спільності.	У варіанті групи такі складові функціонують як відносно незалежні й означають: даний індивід спрямований на себе (перебуває в стадії інтелектуального егоїзму); даний індивід реалізує стереотип автономності (індивідуалістична позиція окремих учасників групи)	У варіанті групи висловлення плану групової активності подають інтелектуально-сміслову активність партнерів, спрямовану на задачу, як можливість і необхідність розумового руху в групі, здійснення спільного розвитку інтелектуальних смислів у взаємодії.

У складі смислової сфери – реалізує інтелектуально-значеннєве регулювання продуктивного процесу на найпростішому рівні.

У складі компонента інтелектуальної рефлексії – включена в інтелектуально-сміслову забезпечення перетворення умов, зауважених у тексті задачі, з метою одержання шуканої відповіді як звільнення внутрішнього плану для подальшого встановлення (перевстановлення) нових зв'язків.

У складі другого рівня цілісності, який реалізує відображувальний засіб проникнення в проблемність, функції компонента мають високий рівень абстрагованості і низький рівень узагальненості як згорнуті і скорочені форми інтелектуального відображення.

Екстенсивна рефлексія не спеціалізовано розвантажує чуттєву тканину свідомості, забезпечує сліди, ознаки уявлень різної якісної значущості і засобів дії (схем, засобів, операцій).

Таким чином, розвантажуючи чуттєву тканину, "установки" і "фіксації", зберігаючи специфіку змістів за допомогою створення великої кількості спонтанних і випадкових слідів вихідних та похідних уявлень шуканого, ефективніше утримують дані і похідні умови задачі, тим самим створюють передумови для утворення нових зв'язків.

У складі плану групової активності екстенсивна рефлексія вказує на потенційно загальний вектор руху в накопиченні спільної картини, звертає увагу на джерело (авторство) продуктивності, захищає учасників від арени спільності.

Вид "інтенсивна рефлексія" реалізує відображувальні завдання за допомогою розчленовування предметного змісту припиненням і розподіленням (зрозуміле – незрозуміле), продукуванням розуміння і подальшого оформлення ставлення до можливостей перетворення вихідних і реконструйованих умов, виявлених у зрозумілому. Інтенсивна рефлексія забезпечує корекцію змістового просування.

У складі смислової сфери – реалізує інтелектуально-сміслову регулювання продуктивного процесу в розгорнутому вигляді через трансформацію уявлення в запитання й оцінку відповіді на запитання.

У складі компонента інтелектуальної рефлексії спеціалізується на інтелектуально-смісловому лінійному перетворенні вихідних умов задачі з метою одержання шуканої відповіді як звільнення внутрішнього плану від конкретності образу через його заміну відношенням.

У складі третього рівня цілісності, який реалізує усвідомлювальний (розуміючий) спосіб проникнення в проблемність, функціональні елементи інтенсивної рефлексії функцію абстрагування (відволікання) реалізують за допомогою висновку, що його робить суб'єкт про очевидність уявлень, кроків, дій. Порівняно з другим рівнем цілісності ступінь узагальненості тут більш високий. Порівняння із четвертим рівнем цілісності відбувається не за логічним обсягом, а за концептуальним на користь четвертого рівня.

Інтенсивна рефлексія розвантажує чуттєву тканину свідомості як шляхом трансформації образу у відношення, так і включаючи в себе позитивний ефект екстенсивної рефлексії (сліди, ознаки уявлень різної якісної значущості і способів дії).

Отже, синтез позитивного ефекту екстенсивної рефлексії і специфічного призначення інтенсивної – це маршрутизація розуміння еквівалентно утриманню загального обсягу розуміння з реалізацією функцій вилучення і включення елементів у загальну картину.

Варіанти взаємодії виду "інтенсивна рефлексія" із змістовим компонентом: **Варіант 1:** 1) призупинення в змістовому русі на перешкоді, перетворення уявлення в запитання; 2) продукування нового уявлення; 3) відношення нового уявлення через "оцінку" – як варіанта перетворення вихідних даних у шукане). **Варіант 2:** 1) рух у змісті з розрізненням кожного його фрагмента як зрозумілого або як незрозумілого; 2) продукування нового уявлення; 3) відношення нового уявлення через "оцінку" – як варіанта перетворення вихідних даних у шукане).

У складі плану групової активності інтенсивна рефлексія підтверджує загальний вектор руху або специфіку руху в накопиченні загальної картини. Функції потенційно припускають партнерство у використанні мовної арени або конкуренцію за неї.

Вид "конструктивна рефлексія" реалізує відображувальні завдання за допомогою відтворення предметного змісту в гіпотезах, що забезпечує породження нових цілісних основ.

У складі смислової сфери конструктивна рефлексія реалізує інтелектуально-сміслову регулювання продуктивного процесу в розгорнутому вигляді через формулювання припущень та умовиводів про них у вигляді стверджень.

У складі компонента інтелектуальної рефлексії конструктивна рефлексія спеціалізується на інтелектуально-смісловому системному (об'ємному) перетворенні вихідних умов задачі з метою одержання шуканої відповіді.

У складі четвертого рівня цілісності, який реалізує перетворюючий спосіб проникнення в проблемність, функціональні елементи конструктивної рефлексії функцію абстрагування реалізують шляхом подолання суб'єктом уявлення про достатність даних і через створення нових. Ступінь узагальненості порівняно з другим рівнем цілісності – на користь четвертого. Порівняння із третім рівнем цілісності відбувається не в логічному обсязі, а в концептуальному на користь четвертого.

Конструктивна рефлексія розвантажує чуттєву тканину свідомості як за допомогою логічних операцій, що дають змогу оперувати цілісним образом, так і шляхом скорочення змістового руху суб'єкта за прокладеними "маршрутами" (позитивний ефект інтенсивної рефлексії).

У термінах обсягу образу конструктивна рефлексія оперує полями, включаючи підсистеми в систему чи вилучаючи їх з неї, при цьому її призначення – утримувати шлях створення цілісної основи.

У складі плану групової активності конструктивна рефлексія вказує на потенційно загальний принцип створення спільної картини. Функції потенційно припускають партнерство у використанні мовної арени або конкуренцію за неї.

Функція "установка" ("у") реалізує відображувальні завдання шляхом генерації первинної спрямованості, готовності, установки до майбутніх очевидних (що не викликають сумніву) дій для здійснення наступного кроку.

Граматично найчастіше реалізується вигуками і сполучниками.

Приклади: Ну! У! Отже...

У складі смислової сфери установка реалізує інтелектуально-сміслову регулювання продуктивного процесу на найпростішому рівні як початок розумового циклу.

У складі компонента інтелектуальної рефлексії відповідає за інтелектуально-сміслову забезпечення перетворення умов, зауважених у тексті задачі, з метою одержання шуканої відповіді.

У складі другого рівня цілісності, який реалізує відображувальний спосіб проникнення в проблемність, "установки" мають більш високий рівень абстрагування, ніж "фіксації", третій і четвертий рівні цілісності, а також найнижчий рівень узагальненості. Причому характер абстрагованості полягає не у використанні абстрактних понять, а в застосуванні самоочевидних, допоняттєвих смислових конструктів.

У складі виду екстенсивної рефлексії "установка" разом із парною (у межах другого рівня цілісності) функцією "фіксації" забезпечує здійснення стійкого і скороченого контролю змістового просування у вирішенні задач.

Як інтелектуально-сміслова функція "установка" разом із "фіксацією" неспеціалізовано розвантажує чуттєву тканину свідомості, підготовляючи трансформацію уявлень про умови і способи дії (схеми, засоби, операції) у сліди, ознаки різної якісної значущості.

У складі тенденції актуалізації – обслуговує згорнуті, самоочевидні акти намірів у діях і в розумінні.

Отже, одночасно відбиваючи фон мотиваційно-спонукальної сторони внутрішнього середовища і застережені умови задачі, "установки" є індикаторами первинних, неоформлених можливостей, до яких потрібно рухатися.

У складі плану групової активності "установки" вказують на потенційно загальний вектор руху в накопиченні спільної картини, створюють простір індивіда в спільній арені мовної активності, звертають увагу на джерело (авторство) продуктивності.

Функція "фіксація" ("Ф") реалізує відображувальні завдання в перетворенні образів, фіксуючи очевидні (що не викликають сумніву) дії, кроки.

Граматично найчастіше реалізується прийменниками, сполучниками, а також виглядає як відлуння – повторювання фрагмента попереднього висловлювання або умов задачі.

Приклади: Так, і значить. . . Так... І! Так, так. Угу. Удар-удар.

У складі смислової сфери фіксація реалізує інтелектуально-сміслову регулювання продуктивного процесу на найпростішому рівні.

У складі компонента інтелектуальної рефлексії – відповідає за інтелектуально-сміслову забезпечення перетворення умов, зауважених у тексті задачі, з метою одержання шуканої відповіді.

У складі другого рівня цілісності, який реалізує відображувальний спосіб проникнення в проблемність, "фіксації" мають не такий високий рівень абстрагованості, як "установки", однак вищий, ніж третій і четвертий рівні цілісності, а також найнижчий рівень узагальненості. Причому абстрагованість полягає не у використанні абстрактних понять, а у звертанні до самоочевидних, допоняттєвих смислових конструктів.

У складі виду екстенсивної рефлексії "фіксація" разом із парною (у межах другого рівня цілісності) функцією "установки" забезпечує здійснення стихійного і скороченого контролю змістового просування у вирішенні задачі.

Як інтелектуально-смістова функція "фіксація" разом з "установкою" неспеціалізовано розвантажує чуттєву тканину свідомості, забезпечує сліди, ознаки уявлень різної якісної значущості і способів дії (схеми, засоби, операції).

У складі тенденції реалізації – обслуговує акти виконання намірів і застосування розуміння. У згорнутому, самоочевидному вигляді є завершенням розумового циклу.

Таким чином, розвантажуючи чуттєву тканину, "фіксації", зберігаючи специфіку змістів шляхом створення численних спонтанних, випадкових слідів вихідних і похідних образів шуканого, ефективніше утримують зауважені і похідні умови задачі, тим самим створюють передумови утворення нових зв'язків.

У складі плану групової активності "фіксації" забезпечують накопичення спільної картини, звертають увагу на джерело (авторство) продуктивності, убезпечують учасників від арени спільності.

Функція "запитання" ("п") реалізує відображувальні завдання шляхом формулювання запитань до неясних моментів у предметному й операційному русі, які поглиблюють розуміння випробуваними проблемної ситуації і характеру просування в ній.

Граматично реалізується всіма частинами мови у складі питального речення або його фрагмента. Як правило, функція "запитання" поєднується із функціями "уявлення" та "фіксація".

Приклади: Як це? 11 на трьох порівну? Так у них було скільки? Було. . . Скільки? Сім? Переїв?

У складі смислової сфери ця функція реалізує інтелектуально-сміслову регулювання продуктивного процесу в розгорнутому вигляді через трансформацію уявлення в запитання.

У складі компонента інтелектуальної рефлексії – спеціалізується на інтелектуально-смісловому лінійному перетворенні вихідних умов задачі, розрізняючи зрозуміле і незрозуміле.

У складі третього рівня цілісності, який реалізує усвідомлювальний (розуміючий) спосіб проникнення в проблемність, "запитання" виконує функцію абстрагування, виводячи суб'єкта за межі очевидності уявлень, кроків, дій. Порівняно з другим рівнем цілісності ступінь узагальненості тут більш високий. Порівняння із четвертим рівнем цілісності відбувається не за логічним об'ємом, а за концептуальним на користь четвертого рівня.

У складі виду інтенсивної рефлексії "запитання" забезпечує корекцію змістового просування. Чуттєву тканину свідомості розвантажує, ізолюючи зрозумілу частину образу від незрозумілої.

У складі тенденції актуалізації "запитання" обслуговує акти намірів у діях і розумінні, тільки спричиняючи сумніви; у напрямку ж руху попереднього, очевидного наміри скоріше виглядають як припинення або інверсія. Функція

має повний діапазон розгорнутості-згорнутості. Спрямованість "запитання" може бути як пізнавальною, так і такою, що обслуговує запит на відповідність розуміння або доцільність дії.

Отже, позитивний ефект "запитання" полягає не тільки в корекції і розширенні розуміння, а й в установленні первинних входів у маршрути розуміння, де кінцевим виходом є "оцінки". Накопичення відрізків стабільних, опрацьованих міркувань зменшує витрати на відтворення ще складної частини бачення рішення. Позитивний ефект кожного з маршрутів може полягати або в породженні цілісної підстави, або в підготовці можливості оперування зчіпками розуміння в межах виду конструктивної рефлексії.

У складі плану групової активності "запитання" призначені для розширення можливостей індивіда і припускають залучення групи до відповідей на запитання, втягуючи її членів у потенційно загальний вектор руху в накопиченні спільної картини. Функція потенційно припускає партнерство у використанні мовної арени або конкуренцію за неї.

Функція "оцінка" ("оц") реалізує відображувальні завдання шляхом формулювання оцінного судження про особливості пошуку шуканого. "Оцінки" до визначають ставлення суб'єкта до окремих фрагментів реального або планованого руху в змісті (перетворенні даних).

Граматично функція найчастіше реалізується прислівниками і прийменниками. Як правило, функція "оцінка" поєднується із функціями "уявлення", "фіксація", "установка".

Приклади: Ну, добре. Так, одному одна. . . Ну, а чисто з... Немає, я все-таки... от... Природно. Немає, немає! Так. . . а хто? Хто? По; Ні-і-і... Ну, отут він це. . . Немає, почекай. Дивися! НАПРИКІНЦІ; Ні-і. . . Ну, якщо в лісі, те . . . ; Немає! Немає! Не згодний! Правильно, але воно зовсім не... Ну, елементарно!

У складі смислової сфери "оцінка" реалізує інтелектуально-сміслову регулювання продуктивного процесу в розгорнутому вигляді через порівняння щойно породженого уявлення, дії або схеми з вимогою задачі або із знанням.

У складі компонента інтелектуальної рефлексії "оцінка" спеціалізується на завершенні лінійного інтелектуально-смыслового перетворення вихідних умов задачі шляхом установлення відповідності-невідповідності.

У складі третього рівня цілісності, який реалізує усвідомлювальний (розуміючий) спосіб проникнення в проблемність, "оцінка" функцію абстрагування реалізує за допомогою зсуву уявлення судженням відповідності і, отже, ставленням. "Оцінки" мають більш високий рівень абстрактності, ніж "запитання". Порівняно з другим рівнем цілісності ступінь узагальненості тут більш високий. Порівняння з четвертим рівнем цілісності відбувається не за логічним об'ємом, а за концептуальним на користь четвертого рівня.

У складі виду інтенсивної рефлексії "оцінка" забезпечує корекцію змістового просування. Чуттєву тканину свідомості вона розвантажує, ізолюючи недоцільну частину шляху вирішення від доцільної.

У складі тенденції реалізації "оцінка" обслуговує акти виконання намірів і застосування розуміння. Завершує розумовий цикл у вигляді формулювання судження доцільності (так, ні) дії або розуміння. Частіше трапляється в згорнутому вигляді.

Отже, позитивний ефект "оцінки" полягає не тільки в корекції і розширенні розуміння, а й в установленні виходів із маршруту розуміння, де початковим входом є "запитання". Накопичення відрізків стабільних, опрацьованих міркувань зменшує витрати на відтворення ще складної частини бачення рішення. Позитивний ефект: кожний з маршрутів може призвести або до породження цілісної основи, або підготувати можливість оперування зчіпками розуміння в межах виду конструктивної рефлексії. Чуттєва тканина свідомості розвантажується як ізолюванням недоцільної частини шляху рішення від доцільної, так і скороченням подальшого руху через маршрут.

У складі плану групової активності "оцінки" як розширюють межу потенціалу індивіда, випереджаючи включення індивідуального ресурсу груповим, так і підкреслюють значущість групової оцінки. Функція потенційно припускає партнерство у використанні мовної арени або конкуренцію за неї.

Функція "припущення" ("пр") реалізує відображувальні завдання шляхом відтворення предметного змісту в гіпотезах, що забезпечує породження нових цілісних основ.

Граматично реалізується конструктами умовного способу. Як правило, функція "припущення" поєднується із функціями "уявлення" або "схема".

Приклади: переїв, якщо було сім... Якби мисливець не підійшов... Стільки, скільки в нього було, то... Якщо виходити з цього, тоді... Виходити, що вони з'їли б цю версію, коли вони . . . кожний... Припустимо . . .

У складі смислової сфери "припущення" реалізує інтелектуально-сміслові регулювання продуктивного процесу в розгорнутому вигляді через введення вірогідності шляхів руху як найвищої форми виходу за очевидність відображення.

У складі компонента інтелектуальної рефлексії – спеціалізується на інтелектуально-смісловому системному (об'ємному) перетворенні вихідних умов задачі з метою одержання шуканої відповіді. Формулювання припущень остаточно звільняє відкрите запитання (неявно присутнє) у запитання в складі ймовірного шляху руху.

У складі четвертого рівня цілісності, який реалізує перетворюючий спосіб проникнення в проблемність, "припущення" функцію абстрагування реалізує шляхом розвінчування суб'єктом уявлення про достатність даних і створення нових. Ступінь узагальненості порівняно з другим рівнем цілісності – на користь четвертого. Порівняння з третім рівнем цілісності відбувається не в логічному обсязі, а в концептуальному на користь четвертого.

У складі виду конструктивної рефлексії "припущення" забезпечує конструювання, якого бракує для змістового просування. Чуттєву тканину свідомості розвантажується за допомогою логічної операції, яка дає змогу оперувати із цілісним образом. У термінах обсягу образу конструктивна рефлексія оперує полями, включаючи підсистеми в систему і виключаючи їх з неї; при цьому вона призначена для утримання шляху створення цілісної основи.

У складі тенденції актуалізації "припущення" обслуговує розгорнуті, несамоочевидні акти намірів у діях і розумінні. У цих намірах одночасно є і елемент, що підлягає перевірці методом почергового комбінування, і система, у якій він варіюється.

Таким чином, позитивний ефект "припущення" спочатку полягає в розмітці координат підмножин розуміння, якими в подальшому можна оперувати як одиницями. Це ще більше скорочує рух пошуку, ніж рух за маршрутами. Далі упорядковані підмножини відкривають бачення підмножин необхідних доповнень, які усуваються конструюванням.

У складі плану групової активності "припущення" не тільки розширюють межу потенціалу індивіда, допускаючи прилучення ресурсу групи до формулювання стверджень, а й втягують інших членів групи в потенційно загальний вектор руху в упорядковуванні спільної картини. Функція потенційно припускає партнерство у використанні мовної арени або конкуренцію за неї.

Функція "ствердження" ("тв") реалізує відображувальні завдання шляхом формулювання судження про підтвердження або відхилення гіпотези щодо пошуку шуканого. "Ствердження" довізначає ставлення суб'єкта до ключових етапів реального або планованого руху в змісті (перетворенні даних).

Граматично найчастіше реалізується вказівними займенниками, прислівниками. Як правило, функція "ствердження" поєднується із функціями "уявлення", "схема", "операція".

Приклади: З них, виходить, Микита не доїв... За те, що він не доїв... Виходить, тоді ніхто з них не. . .

У складі смислової сфери "ствердження" реалізує інтелектуально-сміслову регулювання продуктивного процесу в розгорнутому вигляді через скорочення вірогідних шляхів руху як вищої форми виходу за очевидність відображення.

У складі компонента інтелектуальної рефлексії – спеціалізується на інтелектуально-смісловому системному (об'ємному) перетворенні вихідних умов задачі з метою одержання шуканої відповіді. Формулювання "стверджень"

будь-який крок у русі остаточно переводить до розряду одного з кроків, утримуваних про загальний рух. У складі четвертого рівня цілісності, який реалізує перетворюючий спосіб проникнення в проблемність, "ствердження" функцію абстрагування реалізує шляхом подолання суб'єктом уявлення про достатність даних і створення нових. Ступінь узагальненості порівняно з другим рівнем цілісності – на користь четвертого. Порівняння із третім рівнем цілісності відбувається не в логічному обсязі, а в концептуальному на користь четвертого.

У складі виду конструктивної рефлексії "ствердження" забезпечує конструювання, якого бракує для змістового просування. Чуттєву тканину свідомості розвантажує за допомогою логічної операції, яка дає змогу оперувати цілісним образом. У термінах обсягу образу конструктивна рефлексія оперує полями, включаючи підсистеми в систему і виключаючи їх з неї, при цьому її призначення – в утриманні шляху створення цілісної основи.

У складі тенденції реалізації "ствердження" обслуговує розгорнуті, співвіднесені акти реалізації намірів у діях і в розумінні. Несамочевидність, рефлексивність цих реалізацій будується на співвіднесенні в межах системи бачення рішення.

Отже, позитивний ефект "ствердження" спочатку полягає в знятті або підтвердженні координат підмножин розуміння, якими в подальшому можна оперувати як одиницями. Це ще більше скорочує рух пошуку, ніж рух за маршрутами. Далі упорядковані підмножини оголюють підмножини необхідних доповнень, які усуваються конструюванням.

У складі плану групової активності "ствердження" не тільки розширюють межі потенціалу індивіда, випереджаючи включення індивідуального ресурсу груповим, а й підкреслюють значущість групового перетворення і комбінування. Функція потенційно припускає партнерство у використанні мовної арени або конкуренцію за неї.

Компонент особистісної рефлексії (ПІА, ПГА)

Призначення компонента "особистісна рефлексія" ПІА, ПГА полягає в індивідуально-значеннєвому забезпеченні перетворення умов, зауважених у текс-

ті задачі, з метою одержання шуканої відповіді. Спеціалізація компонента полягає в перетворенні (підтримці) особистісних регулятивів (смислів, самовідношень, самооцінок тощо). Якщо оцінюване висловлювання не є змістовим, а виражає ставлення суб'єкта до самого себе або до того чи іншого фрагмента породженого суб'єктом змісту проблемно-конфліктної ситуації (ПКС), то в цьому випадку висловлювання кваліфікується як особистісно-смісловне. При цьому, якщо об'єктом ставлення є особистість самого випробуваного як суб'єкта мислення в цілому, то висловлювання належить до особистісно-рефлексивного компонента.

Компонент забезпечує: а) включеність людини в ситуацію пошуку рішення; б) виникнення зовнішньої мотивації, спрямованої на виконання завдання, і її переростання у внутрішню мотивацію, пов'язану з прагненням продуктивно просунутися в предметному змісті проблемної ситуації, розв'язати суперечності, які лежать в її основі; в) оцінювання власних зусиль в процесі пошуку рішення, вимірювання самопочуття, контролювання самооцінки своєї індивідуальності і задоволеності здійснюваною діяльністю; г) стимуляцію й активізацію емоційного тону, вольової рішучості, самоконтролю і самодисципліни перед лицем труднощів, які виникають.

Таблиця Б.2.13.

Структура компонента "особистісна рефлексія"

		рівні цілісності			
		1	2	3	4
тенденція	актуалізації		мотивування	феноменологізація	Проблематизація
	реалізації		самооцінка	кваліфікація	самовизначення
ВИДИ			СИТУАТИВ	РЕТРОСПЕКТИВ	ПЕРСПЕКТИВ

Вид "перспективна рефлексія" обслуговує вектор майбутнього руху, "ретроспективна" – вектор минулого руху, "ситуативна" – вектор поточного руху.

До індивідуально-рефлексивних елементів належать функції: "мотивування", що експлікує ставлення до будь-якого само собою зрозумілого самопрояву випробуваного в ситуації, конфліктність якої ще не виявилася для нього; "феноменологізація" – конфліктне ставлення до вже очевидно невдалого способу міркування як до форми поведінки в умовах особистісного іспиту під час вирішення задачі, презентація окремих станів власної свідомості; "проблематизація" – ставлення випробуваного до перспективи подолання конфліктності ситуації, що загострилася в безвиході; "самовизначення" – осмислення цього шляху як єдино правильного способу самовияву в конфліктних умовах; "кваліфікація" – осмислення тих або інших кроків як результатів подолання конфліктності; "самооцінка" – ставлення до окремих особистісних рис, що виявилися під час іспиту, до себе як до спроможного або неспроможного на творчий пошук.

Таблиця Б.2.14.

Плани активності компонента особистісної рефлексії

Плани активності СІ		Плани активності СГ	
ІА	ГА	ІА	ГА
У варіанті індивіда висловлення плану індивідуальної активності презентують індивідуально-значеннєву активність, спрямовану на саморегуляцію.	У варіанті індивіда наявність проявів плану групової активності означає: даний індивід діє від імені групового суб'єкту, якого він має на увазі; даний індивід реалізує стереотип спільності.	У варіанті групи такі складові функціонують як відносно незалежні й означають: даний індивід спрямований на себе (перебуває в стадії інтелектуального егоїзму); даний індивід реалізує стереотип автономності (індивідуалістична позиція окремих учасників групи).	У варіанті групи висловлення плану групової активності презентують особистісно-смыслову активність, спрямовану на групову саморегуляцію, як можливість і необхідність розумового спрямування групи, здійснення спільного розвитку особистісних смислів у взаємодії.

Вид "ситуативна рефлексія" обслуговує вектор поточного руху суб'єкта в ситуації підготовки й усвідомлення конфліктності як індикатора спроможності-неспроможності на творчий пошук у цілому або в його окремому акті.

У складі смислової сфери – реалізує особистісно-сміслову регулювання продуктивного процесу в явному, але слабо розгорнутому вигляді.

У складі компонента особистісної рефлексії "ситуативна рефлексія" здійснює особистісно-сміслову регулювання суб'єкта шляхом підготовки і перетворення суб'єкта в об'єкт своєї ж оцінки. Ці особистісні регулятиви спрямовані водночас на підтримку (продовження) вирішення задачі в ситуації фактичного негативного предметного результату або на підтвердження успішності подолання конфліктності.

У складі другого рівня цілісності, що реалізує відображувальний спосіб утримання конфліктності, "ситуативна рефлексія" особистісно супроводжує змістовний потік дій, а також зіставляє поточну і початкову самооцінки.

Отже, позитивний ефект "ситуативної рефлексії" полягає в особливому виділенні (підсвічуванні) дії, достатньо помітному для самого суб'єкта як відокремленого від дії, при зберіганні ефекту контролю, характерного для "екстенсивної рефлексії", а потім – при оцінюванні суб'єкта як спроможного або неспроможного на творчість.

У складі плану групової активності "ситуативна рефлексія" забезпечує прозорість внеску суб'єкта, скорочує взаємодію, реалізує механізми розототожнювання – ідентифікації.

Вид "ретроспективна рефлексія" обслуговує вектор часу, спрямований у минуле. Реалізує функції усвідомлення шляхом включення в предмет пошуку смислового шару у вигляді пояснення власних дій, станів і формулювання контекстуально осмислених оцінних суджень про ті або інші кроки як підсумки подолання конфліктності.

У складі смислової сфери – реалізує особистісно-сміслову регулювання продуктивного процесу в явному, розгорнутому вигляді і за контекстом, і за адресацією авторства.

У складі компонента особистісної рефлексії особистісно-сміслові регулятиви породжуються шляхом поглиблення особистісної присутності в дії як її поясненням з погляду включення до сфери усвідомлюваного, поточних станів, так і охопленням оцінкою широкого діапазону рішення з позицій норм, правил, теоретичних понять, конвенцій, що функціонували в учасників рішення.

У складі третього рівня цілісності, що реалізує усвідомлювальний (розуміючий) спосіб регулювання конфліктності, "ретроспективна рефлексія" виявляє таку властивість рефлексії, як відтворювання через переосмислення – повторне відображення в більш широкому контексті як за допомогою тимчасового повороту предмета розгляду, так і за допомогою посилення ефекту інтелектуальної рефлексії – виходу суб'єкта за межі очевидності уявлень, кроків, дій.

Позитивний ефект "ретроспективної рефлексії" (якщо вдатися до мови аналогії) формулюється як підтвердження гіпотези спроможності-неспроможності у творчості, де інтуїтивним припущенням є вид "ситуативної рефлексії"; встановлення зв'язку не тільки з минулим рішення цієї задачі, а й задач узагалі, життя в цілому. Підготовляє питання "бути чи не бути?" як актуальне.

У складі плану групової активності "ретроспективна рефлексія" підсумовує спільне або відмінне в пройденому шляху. Забезпечує прозорість внеску, усвідомлення позицій.

Вид "перспективна рефлексія" обслуговує вектор майбутнього руху. "Перспективна рефлексія" поділяється на тактичну і стратегічну. Тактична "перспективна рефлексія" спрямована на реалізацію інструкції або конвенції, яку уклали учасники; стратегічна – на визначення шляху оволодіння конфліктністю й одержання творчого продукту. Стратегічна "перспективна рефлексія" поєднує можливості і цінності на користь застосування психологічних захистів або вибору шляху творчості в межах даного рішення (за межами даного рішення).

У складі смислової сфери "перспективна рефлексія" реалізує особистісно-сміслові регулювання продуктивного процесу в явному, розгорнутому вигляді у вищій формі функціонування смислу за принципом "Бути чи не бути?" щодо

можливості рішення, його привабливості й цінності. У складі цього смислу суб'єкт визначає себе і джерелом конфліктності, і джерелом її подолання, і частиною шляху, і засобом руху в ньому.

У складі компонента особистісної рефлексії "перспективна рефлексія" здійснює особистісно-сміслову регулювання суб'єкта через формулювання ним до себе і до партнерів кардинального запиту ("Бути чи не бути? І, якщо бути, то як?") на пропозицію шляху. Суб'єкт, предмет і життя максимально зближені через включення образу світу в образ задачі, і навпаки. Суб'єкт розміщує себе в координатах майбутнього часу (етап задачі, задача, життя поза задачею). Системне (об'ємне) перетворення виконується суб'єктом не з вихідними даними, а з цінностями і можливостями з приводу просування в предметних умовах на користь підтвердження цінностей або відступу від них, що і виявляється у формулюванні шляху.

Як четвертий рівень цілісності вид "перспективна рефлексія" реалізує перетворюючий спосіб оволодіння конфліктністю. При цьому нарощується ефект переосмислення через зміну пояснення себе – визнається, що досі немає повного бачення ситуації розв'язання конфліктності. Формулювання запиту до себе як до того іншого, що зможе (або не зможе), або до партнерів підготовляє самовизначення як зміну однієї властивості суб'єкта (який зізнається, що не знає шляху) на себе іншого (який знає шлях).

Отже, позитивний ефект виду "перспективна рефлексія" полягає в остаточному формуванні розуміння ситуації як творчої, а тому відкритої, яка є викликом цінностям вирішувача з позицій стратегічного або тактичного вибору і його якості, в остаточному породженні особистісного регулятиву, що задовольняє виклик творчому "Я" суб'єкта – "Бути чи не бути?".

У складі плану групової активності вид "перспективної рефлексії" є акселогічним каталізатором руху як до прогресу, так і до регресу. На одному полюсі – спроби відповісти на кардинальний запит пропозицією шляху, на іншому – виходом із рішення. Механізм вибору перебуває як у просторі "образу Я",

так і в просторі "образу Ми". Їхнє призначення – об'єднувати або роз'єднувати суб'єктів як носіїв цінностей у виборі шляху.

Функція "мотивування" ("мт") реалізує відображувальні функції, експлікуючи ставлення до будь-якого само собою зрозумілого самовияву випробуваного в ситуації, конфліктність якої для нього ще не виявилася.

Граматична реалізація розмита. Більше значення для розрізнення має відповідність критеріально-контекстуальним орієнтирам. Важливим є вживання особових займенників і/або фрагментів безособових речень. Головне формальне визначення "мотивування", яке його виокремлює, – наявність коментаря (пояснення) щодо спонукування або майбутньої дії.

Приклади (виділено жирним шрифтом): Ну, поки напишемо – Павло... І подумаємо ще... Ну, щоб. . . Ну, так треба ж вибрати одну відповідь. Ще поки... Це тільки математично довести треба. . . Трошки подумаємо. І далі ми не думаємо, що там далі. Ось тільки зрозуміти... Секунду; і спостерігати. . .

У складі смислової сфери "мотивування" реалізує особистісно-сміслове регулювання продуктивного процесу на найпростішому рівні проникнення (супроводження) у найближче майбутнє. "Мотивування" – початок смислоутворювального циклу.

У складі компонента особистісної рефлексії "мотивування" здійснює особистісно-сміслове регулювання суб'єкта шляхом генерації початкового, найбільш розмитого смислового регулятиву підтримки (продовження) рішення (перетворення умов, зауважених у тексті задачі, з метою одержання шуканої відповіді) у ситуації ймовірного негативного предметного результату.

У складі другого рівня цілісності, що реалізує відображувальний спосіб осягнення "майстерності саморегуляції" (утримання конфліктності), "мотивування" особистісно супроводжують змістовий потік дій.

У складі виду ситуативної рефлексії "мотивування" відкриває ресурс трансформації предмета і суб'єкта в часі. Обслуговує інтервал теперішнього наміру і найближчої майбутньої дії.

У складі тенденції актуалізації "мотивування" обслуговує акти намірів у діях і в розумінні через реалізацію функцій супроводу і коментаря дії як передумови майбутньої самооцінки. Це потрібно для впевненості у фактажу дії і його фіксованості у ставленні. Сама ж по собі помилкова дія передбачає її повторення.

Таким чином, позитивний ефект "мотивування" полягає в особливому виділенні (підсвічуванні) дії, досить помітному для самооцінки. Крім того, "мотивування" вміщує ефект контролю, характерний для "екстенсивної" рефлексії.

У складі плану групової активності "мотивування" в конкурентних умовах допомагають суб'єктові ізолювати свій намір і довести його до завершення, у комплементарних – забезпечують прозорість внеску суб'єкта і скорочують взаємодію.

Функція "самооцінка" ("см") реалізує відображувальні функції через вираження ставлення до окремих, виявлених під час іспиту, особистісних рис. Це ставлення до себе, до співтовариства як до спроможних або неспроможних на творчий пошук у цілому або в його окремому акті.

Граматично найчастіше функція реалізується вигуками, що виражають подихи і сміх, а також особовими займенниками.

Приклади: Ха-ха-ха! Ну, гаразд, мисливець... Ха-ха! Хе (!) якою частиною з цього? Хм, чому? Хм-хм, порівну, давайте. От як!.. Ай, і-я. Ай, і ми. Х-а-а-а (зітхає). Ха-ха (загальний сміх). Ох!... Ну хіба що! От, я дуб!

У складі смислової сфери "самооцінка" реалізує особистісно-сміслову регулювання продуктивного процесу в явному, але слабо розгорнутому вигляді.

У складі компонента особистісної рефлексії "самооцінка" здійснює особистісно-сміслову регулювання суб'єкта шляхом перетворення суб'єкта в об'єкт його ж оцінки. Цей особистісний регулятив спрямований водночас на підтримку (продовження) рішення (перетворення умов, зауважених у тексті задачі, з метою одержання шуканої відповіді) у ситуації фактичного негативного предметного результату або на знак підтвердження успішності подолання конфліктності.

У складі другого рівня цілісності, що реалізує відображувальний спосіб осягнення "майстерності саморегуляції" (утримання конфліктності), "самооцінки" презентують дійсну поточну самооцінку у її незбігу із самооцінкою початковою.

У складі виду ситуативної рефлексії "самооцінки" розширюють ресурс тимчасової трансформації предмета і суб'єкта в ньому. Обслуговують інтервал дійсного через найближче минуле цінності активності суб'єкта.

У складі тенденції реалізації "самооцінка" обслуговує акт виконання наміру виокремити головну причину фактичного негативного предметного результату і затвердити розуміння відповідності-невідповідності себе самого еталонному рівню. У згорнутому вигляді завершує смислоутворювальний цикл у складі виду.

Таким чином, позитивний ефект "самооцінки" полягає в розширенні статусу суб'єкта аж до перетворення його в об'єкт перетворень у першому, явному для самого вирішувача, вигляді. Обмеженість цього розширення найближчим минулим можна подолати тільки в системі механізму тимчасових перетворень. Виявляючи відповідальність особистості за ситуацію фактичного негативного предметного результату, "самооцінки" є функцією попередньої проблематизації смислу цінності привабливості рішення в даних обставинах. Стратегія на щирі оцінку під час іспиту творчістю з урахуванням ризику поразки і стратегія на демонстрацію нецінності рішення і його згортання ще мають бути розгорнутими після індикації суб'єктом самому собі власної результативності.

У складі плану групової активності "самооцінки" в конкурентних умовах прискорюють переведення суб'єкта в об'єкт оцінювання шляхом розототожнювання суб'єктів; у комплементарних умовах – забезпечують прозорість внеску суб'єкта і через ідентифікацію сприяють появі реальності "групового суб'єкта".

Функція "феноменологізація" ("фн") реалізує функції усвідомлення шляхом повторної актуалізації наміру особистісної присутності в дії і презентації феноменів власної свідомості через уже наявний для суб'єкта конфлікт зда-

тності до творчості. Повторна актуалізація наміру особистісної присутності в дії виражається не в супроводі, а в поясненні дій.

Граматична реалізація розмита. Більше значення для розрізнення має відповідність критеріально-контекстуальним орієнтирам. Важливим є вживання особових займенників і (або) фрагментів безособових речень. Головне формальне розпізнавальне визначення – "феноменологізація" описує поточну дію і стан.

Приклади: Далі ми не думаємо, що там далі. Ось вислизнуло. От тільки зрозуміти. . . Секунду. . . і спостерігати. . . . Мені здається. А. я дивлюся, ти маюєш. Отут напрошується таке (сміх). Немає, ну напрошується. . . Я не роблю винятку, що я умови зрозумів не, ну. . . Це там дріб будь-який утвориться. Уважно. Запам'ятовуємо. Ну, я не знаю, як він з нею домовлявся, але там є умова, що він буде з нею розплачуватися щодня. Просто "Що? Де? Коли?". Ну, добре, так ти, я думаю. . . посередині, там. А чому не вважаєш, що вони б'ють рівномірно?

У складі смислової сфери – реалізує особистісно-сміслову регулювання продуктивного процесу в явному, розгорнутому вигляді, припускаючи реальність діалогу і слухача незалежно від того, хто ним є – сам вирішувач, партнер або експериментатор. Сміслоутворення на цьому етапі розгортання циклу зі стану ледве вираженої оприлюдненості переходить в явну оприлюдненість.

У складі компонента особистісної рефлексії – здійснює особистісно-сміслову регулювання суб'єкта, поглиблюючи особистісну присутність у дії як її поясненням, так і включенням до сфери усвідомлюваного (як чинника успішності) поточних станів. Для підтримки (продовження) вирішення задачі в ситуації ймовірного негативного предметного результату вперше як регулятив з'являється ефект трансляції (перекладу на іншу мову (за І. С. Ладенко).

У складі третього рівня цілісності, який реалізує усвідомлювальний (розуміючий) спосіб утримання конфліктності, "феноменологізація" вперше виявляє таку відтворюючу якість рефлексії, як переосмислення – повторне відображення в більш широкому контексті з більшими витратами.

У складі виду ретроспективної рефлексії "феноменологізації" закріплюють часовий вектор "самооцінки" в обслуговуванні інтервалу теперішнього часу і найближчої минулої дії, стану. Чіткість оформлення ретроспективного характеру "феноменологізації" в дієсловах, у яких вона реалізується, слабка через конфлікт із тенденцією і компенсується "кваліфікаціями", де збіг із тенденцією остаточно визначає спеціалізацію виду.

У складі тенденції актуалізації "феноменологізація" обслуговує акти намірів у розумінні себе в системі вирішення, розгорнуто пояснюючи свої дії і стани. Є передумовою майбутньої "кваліфікації".

Отже, позитивний ефект "феноменологізації" полягає в остаточному спрямуванні в минуле механізму перетворень у часі через актуалізацію розгорнутого пояснення дій і станів.

У складі плану групової активності "феноменологізації" служать розширенню можливостей індивіда. У конкурентних умовах допомагають суб'єктові ізолювати свій намір і довести його до завершення, у комплементарних умовах – забезпечують прозорість внеску суб'єкта і скорочують взаємодію. Презентація станів власних і тих, які спостерігаються у партнерів, інтерпретується як чутливість до групи. Це сприяє згуртуванню групи.

Функція "кваліфікація" ("кв") реалізує функції усвідомлення шляхом формулювання контекстуально осмислених оцінних суджень про ті або інші кроки як результат подолання конфліктності.

Граматично функція найчастіше реалізується констатуючими особово-займенниковими реченнями.

Приклади: Ти ж погодилася, що рівномірно. І я просто пригадала, що Вася Іванов цю задачу давав і розбирав її. Ми прийняли умову, що щосекунди звучить рівно удар. . . Ми так і порахували, що він секунду. . . Усі ми зараз говорили, а ти говориш, що це не те. Ми так і порахували, що він секунду... Лісоруби різні бувають. Узагалі, це задача не математична, а психологічна.

У складі смислової сфери "кваліфікація" реалізує особистісно-сміслову регулювання продуктивного процесу в явному, розгорнутому вигляді і за кон-

текстом, і за адресацією авторства. Тобто продовження смислоутворювального циклу доповнюється не тільки допуском у себе, а й розглядом себе з певної зайнятої позиції.

У складі компонента особистісної рефлексії "кваліфікація" здійснює особистісно-смислове регулювання суб'єкта, охоплюючи оцінкою широкого діапазону рішення з позицій норм, правил, теоретичних понять, конвенцій, що функціонували в середовищі учасників рішення.

У складі третього рівня цілісності, що реалізує усвідомлювальний (розуміючий) спосіб регулювання конфліктності, "кваліфікація" відтворює таку властивість рефлексії, як переосмислення, і стосовно оцінювання, і стосовно самооцінювання: стосовно оцінювання позиції зміцнюються завдяки зануренню дії в контекст норм, знань, конвенцій; стосовно самооцінювання – через виведення суб'єкта з оцінювання, занурення, зв'язування його в предметі.

У складі виду ретроспективної рефлексії "кваліфікації" несуть основне навантаження ретроспективної спеціалізації. Це або явне недавнє, або віддалене минуле, або апеляція до знань, норм і конвенцій, які сталися у минулому.

У складі тенденції реалізації "кваліфікації" розгорнуто поєднують дії автора з нормою, правилом, домовленістю, знанням і підтверджують розуміння відповідності-невідповідності системи "авторство-дія" необхідним перетворенням для одержання шуканого. У фокусі перебуває предмет; персона постає як фон, але досить явно, щоб стати фігурою у взаємодії із самооцінкою.

Таким чином, позитивний ефект "кваліфікації" полягає в розширенні розуміння предмета і ступеня оволодіння ним з боку суб'єкта. Завдяки цьому суб'єкт на сцені вже не вислизає з арени свідомості, але не тягне "на дно", подібно конкретиці уявлення – яскравого, пов'язаного з надією на удачу у вирішенні, а не із системою інших уявлень. Провідним механізмом "кваліфікації" є встановлення зв'язку не тільки з минулим вирішення цієї задачі, а й задач узагалі, життя в цілому, що, по суті, є виходом у зовнішню позицію.

У складі плану групової активності "кваліфікації" працюють як в інтелектуальному, так і в смисловому аспекті. Їх призначення – об'єднувати або роз'єднувати розуміння як в усвідомленні етапів, так і в усвідомленні позицій.

Функція "проблематизація" ("прб") відбиває, перетворюючи, ставлення випробуваного до конфліктності ситуації, що загострилася, від її явного вигляду до постановки запитання щодо перспективи її подолання як можливого шляху виходу з розумової безвиході.

Граматично функція найчастіше реалізується особовими або безособовими питальними реченнями. Як правило, функція "проблематизація" поєднується із функцією "запитання".

Приклади: Нам доведеться, у крайньому випадку, здатися? А якщо думка одного проти двох? Є інша версія? Ви думаєте, як вирішити, чи що відразу? З чого почати, і з якої сторони підійти? Ми як зрозуміємо умову? Як от нам тут розсудити?

У складі смислової сфери "проблематизація" реалізує особистісно-сміслову регулювання продуктивного процесу в явному, розгорнутому вигляді за принципом "Бути чи не бути?" стосовно можливості вирішення, його привабливості і цінності. Отже, у межах смислоутворювального циклу оприлюднення, розміщення себе у своєму баченні як напряду спостереження, на цьому рівні переходить через об'єктивізацію цінності для себе та інших у проблематизування готовності до витрат задля отримання привабливої цінності.

У складі компонента особистісної рефлексії "проблематизація" здійснює особистісно-сміслову регулювання суб'єкта через формулювання ним до себе і до партнерів кардинального запиту ("Бути чи не бути? І, якщо бути, то як?") на пропозицію шляху. Суб'єкт, предмет і життя максимально зближені завдяки включенню образу світу в образ задачі, і навпаки.

У складі четвертого рівня цілісності, що реалізує перетворюючий спосіб оволодіння конфліктністю, "проблематизація" нарощує ефект переосмислення зміною пояснення себе, коли визнається, що немає повного бачення ситуації

розв'язання конфліктності. Формулювання запиту до себе як до того іншого, що зможе (або не зможе), або до партнерів підготовляє якість самовизначення.

У складі виду перспективної рефлексії "проблематизація" обслуговує вектор майбутнього руху. Тенденція актуалізації посилює ефект майбутнього.

У складі тенденції актуалізації "проблематизація" в системі "рішення – життя" обслуговує розгорнуті, явні акти намірів у діях і розумінні, перетворюючи образ рішення в контексті життя на запитання.

Таким чином, позитивний ефект "проблематизації" полягає в остаточному формуванні розуміння ситуації як творчої, а отже, відкритої, яка є викликом цінностям вирішувача.

У складі плану групової активності "проблематизація" є аксеологічним каталізатором руху як у прогрес, так і в регрес. На одному полюсі – спроби відповісти на кардинальний запит пропозицією шляху, на іншому – виходом із вирішення.

Функція "самовизначення" ("смв") – відгук на запит (потребу) суб'єкта в новому шляху подолання конфліктних умов за допомогою формулювання єдино правильного способу самопрояву в даних умовах.

Граматично функція найчастіше реалізується особово-займенниковими реченнями, які мають констатуючу направленість у майбутнє.

Приклади: Здається. Уперед. Можна відповісти так, що, по-моєму, правий Микита, за умови, що потрібно знайти, як ці гроші навпіл розділити. Я не відмічав. . . прийдеться звернутися до експериментатора, запитати, скільки в нас промайнуло ще. Причому. . . можна таку . . . синтетичну дати відповідь.

У складі смислової сфери – реалізує особистісно-сміслову регулювання продуктивного процесу у вищій формі функціонування смислу – визначенні себе і джерелом конфліктності, і джерелом її подолання, і частиною шляху, і засобом руху в ньому.

У складі компонента особистісної рефлексії – здійснює особистісно-сміслову регулювання суб'єкта, який розміщує себе в координатах майбутнього часу (етап задачі, задача, життя поза задачею). Системне (об'ємне) перетворен-

ня суб'єкт виконує не з вихідними даними, а з цінностями і можливостями стосовно просування в предметних умовах на користь підтвердження цінностей або відступу від них, що і виявляється у формулюванні шляху.

У складі четвертого рівня цілісності "самовизначення" реалізує перетворюючий спосіб оволодіння конфліктністю. Нарощує ефект переосмислення зміною однієї властивості суб'єкта, який визнає, що не має повного бачення шляху, на себе іншого – такого, який знає шлях.

У складі виду перспективної рефлексії "самовизначення" обслуговує вектор майбутнього руху. Самовизначення бувають тактичними, направленими на реалізацію інструкції або встановлених конвенцій, і стратегічними – спрямованим на визначення шляху оволодіння конфліктністю й одержання творчого продукту. Стратегічні "самовизначення" об'єднують можливості і цінності в єдиний контекст вибору – на користь включення психологічних захистів чи на користь шляху творчості в межах розв'язання штучної задачі (або за межами цього рішення).

У складі тенденції реалізації "самовизначення" обслуговує розгорнуті, явні акти реалізації себе в системі "рішення даної задачі-життя" за допомогою фокусування образу ціннісного світу в образ рішення у співвіднесеності з актуальними можливостями. У фокусі перебуває персону, фоном є предмет. "Самовизначення" – це завершення смислоутворювального циклу.

Таким чином, позитивний ефект "самовизначення" полягає в стратегічному або тактичному виборі, його якості, в остаточному породженні особистісного регулятиву, який задовольняє виклик "творчому Я" суб'єкта – "Бути чи не бути?".

У складі плану групової активності "самовизначення" працюють як у просторі "образу Я", так і в просторі "образу Ми". Їх призначення – ціннісно об'єднувати або роз'єднувати суб'єктів у виборі шляху. Індивідуальні самовизначення для інших членів групи функціонують як каталізатор, проблематизація загального вибору. Рамки інструкції (хоча б і формально) спонукають до об'єднання.

Компонент взаємодії ПІА, ПГА

Призначення компонента "взаємодії" ПІА, ПГА полягає в перетворенні (підтримці) всередині групи відносин, спрямованих на реалізацію сформульованої в інструкції мети – вирішувати задачу разом. Компонент "взаємодії" являє собою регулятивний аспект активності групи. Зоною (умовою) ефективності компонента "взаємодії" є наявність контексту взаєморозуміння і взаємозгоди в групі. Цей ефект може бути наслідком проходження групою спеціальних етапів установлення розуміння і згоди, або наслідком обслуговування одним із членів групи інших, коли йдеться про розгортання контексту інтересів і розуміння. Зоною неефективності компонента "взаємодії" є ізольовані контексти розуміння й інтересів у групі. Регулятивність компонента реактивна, тому що зумовлюється усталеним попереднім досвідом взаємодій. Отже, компонент "взаємодії" служить для забезпечення: 1) руху у вирішенні основної задачі; 2) функціонування особистісних регулятивів. Реалізується шляхом абстрагування від аспектів розуміння й узгодження або через їх наявність, або через неочевидність потреби в них.

Компонент "взаємодії" являє собою опрацювання технологічного, регулятивного аспекту кооперування спільних дій. Функціональна особливість взаємодії полягає в тому, що цей компонент безпосередньо забезпечує створення і реалізацію загального способу кооперування (як способу подолання міжособистісної проблемності, в разі виникнення останньої) шляхом здійснення впливів, спрямованих на партнерів. Цей компонент відбиває реальність взаємодії людей у процесі спілкування, у якій реалізується потреба суб'єктів експлікувати зовні особистісний зміст (наприклад, плани, наміри, цінності тощо). Ця потреба визначає саму технологію побудови і реалізацію способу спільних дій.

У компоненті "взаємодії" відповідно до зростання рівня цілісності виділено чотири види: 1) включення – виконує функцію переходу між змістовим просуванням і власне комунікативним процесом, між різними циклами взаємодії; 2) дійствування – операційний рівень взаємодії, що припускає стимульно-реактивний спосіб спілкування, підстави якого для всіх очевидні; 3) координа-

ція – взаємодія, яка враховує можливість виходу за межі попередньої схеми, відбиває неочевидність майбутнього акту взаємодії; 4) консолідація – побудова нового способу взаємодії в цілому як узагальненого розуміння подальшої технології кооперування і спілкування.

Тенденції компонента "взаємодії" мають специфічне забарвлення: актуалізація виражається в спрямованих на партнера впливах, які припускають його більш цілісне й активне функціонування, часто – його лідерську функцію; реалізація здійснюється як спрямовані впливи, які припускають менш цілісне, підпорядковане, реактивне функціонування партнера. Кожний вид компонента поєднує дві функції відповідно до двох виокремлених тенденцій функціонування: діювання – "звертання" і "указівку", координація – "запит" і "скеровування", об'єднання – "заявку" і "спосіб".

Компонент Взаємодії

Таблиця Б.2.15.

Структура компоненту взаємодії

		рівні цілісності			
		0	1	2	3
тенденція	актуалізації	припинення	звертання	запит	заявка
	реалізації	поступка	указівка	скеровування	спосіб
ВИДИ		ВКЛЮЧЕННЯ	ДІЙСТВУВАННЯ	КООРДИНАЦІЯ	КОНСОЛІДАЦІЯ

Функції "припинення" і "поступка" забезпечують перехід, свого роду запуск нового циклу взаємодії. "Звертання" – це спрямованість мовного впливу на іншого партнера (або групу в цілому) з метою спонукання його до певних дій. "Указівка" – назва конкретної дії, яку мають виконати партнери (феноменологічна ознака – наказова форма дієслова). "Запит" – залучення партнера для здійснення майбутніх кроків взаємодії, конкретика яких неочевидна; феноменологічно запит здійснюється як пропозиція що-небудь робити, яка ще тільки повинна бути іншими прийнята, а не яку вже треба виконувати. Це, скоріше, прохання про пораду, ніж вказівка або наказ, тому для нього характерна інто-

нація запитання чи прохання. "Скеровування" – виклад схеми взаємозалежних дій партнерів у межах здійснення визначеного способу взаємодії (усвідомленого або неусвідомленого). У такому контексті, як прийняття партнерами цього керування, розвивається дія, що супроводжується іноді вказівками; при не-прийнятті розгортається обговорення із взаємним оцінюванням. "Заявка" – актуалізація спрямованості себе на подолання проблемності взаємодії, усвідомлення існування цієї міжособистісної суперечності. "Спосіб" – розвиток нового знання (для конкретних людей у конкретній ситуації) про способи спільної діяльності, прийнятого як цілісна підстава, що розв'язує міжособистісну проблемність. Контекстуально потребує свого здійснення і конкретизації.

Вид "включення" виконує функцію переходу між змістовим просуванням і власне груповим процесом, між різними циклами взаємодії. Варіантами прояву є найпростіша активність, спрямована на збереження мовної арени за собою або відмова від неї на користь іншого.

У складі міжперсональної сфери вид "включення" реалізує груп-суб'єктне здійснення продуктивного процесу на найпростішому рівні як стихійний запит на зберігання мовної арени за собою і, відповідно, за тим, хто зупиняє активність інших. Смысл цього полягає або в самоочевидності корисності активності партнера, або в самоочевидності корисності виконання ним основного навантаження з дотримання інструкції і використання часу для внутрішнього руху.

У складі компонента взаємодії вид "включення" забезпечує технологічну канву перетворення умов, застережених у тексті задачі, з метою одержання шуканої відповіді в контексті обставини присутності партнерів як обмеження або наявності ресурсу партнерів. На цьому рівні суб'єкт більше виявляє себе у змісті, ніж у взаємодії, тому "включення" скоріше відокремлює від групи, ніж приєднує до неї.

У складі першого рівня цілісності, який реалізує "проміжний" спосіб проникнення в проблемність "поруч", вид "включення" невиразний і безвладний у конкурентних умовах, тому що суб'єкт, зупиняючи чи поступаючи, не фіксує

це як внесок, не обмінює його на зобов'язання інших і не бере власних зобов'язань.

Таблиця Б.2.16.

Плани активності компоненту взаємодії

Плани активності СІ		Плани активності СГ	
ІА	ГА	ІА	ГА
У варіанті індивіда висловлення плану індивідуальної активності презентують міжперсональну активність, спрямовану на себе або на уявного партнера. Підзадача спільності, як можливість і необхідність розумового руху в групі з вирішення основної задачі, при цьому розмивається, тому що актуально не поставлена і, отже, модифікується в підзадачу вилучення з групового способу фрагментів для індивідуального досвіду.	У варіанті індивіда наявність проявів плану групової активності означає: даний індивід діє від імені групового суб'єкта, якого він має на увазі; даний індивід реалізує стереотип спільності.	У варіанті групи такі складові функціонують як відносно незалежні і означають: даний індивід спрямований на себе (перебуває в стадії інтелектуального егоїзму); підзадача спільності, як можливість і необхідність розумового руху в групі з вирішення основної задачі, при цьому використовується для транслювання групового рефлексивного способу в індивідуальний; даний індивід реалізує стереотип автономності (індивідуалістична позиція окремих учасників групи)	У варіанті групи висловлення компонента "Взаємодії" плану групової активності презентують міжперсональну активність, спрямовану на підзадачу спільності як можливість і необхідність розумового руху в групі з вирішення основної задачі.

Таким чином, позитивний ефект виду "включення" полягає в уведенні реальності міжперсональних відносин. Задача, сформульована в інструкції ("вирішуйте разом") , уводить шар поведінки, характерної для самореалізації суб'єкта в групі. Цей шар ще слабо диференційований на активну або пасивну

роль керування іншими, але, безумовно, підкреслює активність суб'єкта з урахування присутності інших у власному "просторі Я".

Вид "дійствування" реалізує відображу вальні завдання за допомогою виділення партнера з метою приєднання до власного розумового напрямку або формулювання до партнера вимоги конкретної дії.

У складі міжперсональної сфери вид "дійствування" реалізує груп-суб'єктне здійснення продуктивного процесу шляхом виділення партнера для розумового акта у взаємодії або як доповнення себе операційним ресурсом іншого

У складі компонента взаємодії вид "дійствування" забезпечує технологічну канву перетворення умов, застережених у тексті задачі, з метою одержання шуканої відповіді в контексті обставин обмеження через присутність партнерів або обставин наявності ресурсу партнерів. Виключає партнерів із їхнього змістового руху, приєднує їх до власного розумового потоку або випереджає чужий потік у момент наявності власного змістового потенціалу.

У складі другого рівня цілісності, що реалізує відображувальний спосіб проникнення в проблемність "поруч", вид "дійствування" переосмислює невідмінність і неконкурентність виду "включення" через розподіл активності керування і руху в мисленнєвому змісті.

Таким чином, позитивний ефект виду "дійствування" полягає в розгортанні реальності міжперсональних відносин від взаємодії стереотипної до взаємодії зі смыслом.

Вид "координація" реалізує усвідомлювані функції, виділяючи неясну ділянку для загального роз'яснення і викладаючи схему взаємозалежних дій партнерів у межах визначеного способу взаємодії.

У складі міжперсональної сфери вид "координація" реалізує груп-суб'єктне здійснення продуктивного процесу шляхом виділення групи як взаємозв'язку потенцій, які належить використати; питання про включення себе в цю потенцію зі смыслом для інших залишається відкритим.

У складі компонента взаємодії вид "координація" забезпечує технологічну канву перетворення умов, зауважених у тексті задачі, шляхом уведення первинного способу (схеми) взаємодії (без виділення автора цього способу) одночасно в об'єкт керування.

У складі третього рівня цілісності, який реалізує усвідомлювальний (розуміючий) спосіб проникнення в проблемність "поруч", вид "координація" покликаний відгородити групу від попереднього руху і, підвищивши її цілісність у виборі шляху, поклавши край безсистемності попередніх актів взаємодії.

Отже, позитивний ефект виду "координація" полягає в розвитку реальності міжперсональних відносин до рівня розуміння потреби регулювати їх спільними зусиллями як самостійної задачі.

Вид "консолідація" забезпечує побудову нового способу взаємодії в цілому як узагальненого розуміння подальшої технології кооперування і спілкування.

У складі смислової сфери "консолідація" реалізує груп-суб'єктне здійснення продуктивного процесу шляхом надання групі нової якості ситуативним або принциповим способом спільних дій. Смыслом для членів групи є породження норми: пріоритет способу як принципу над дією.

У складі компонента взаємодії вид "консолідація" забезпечує технологічну канву перетворення умов, зауважених у тексті задачі, шляхом введення способу взаємодії з виділенням автора цього способу одночасно в об'єкт керування.

У складі четвертого рівня цілісності, який реалізує перетворюючий засіб проникнення в проблемність "поруч", вид "консолідація" переосмислює вид координацію, надаючи предметові взаємодії статусу системи.

Отже, позитивний ефект виду "консолідація" полягає в розвитку реальності міжперсональних відносин до рівня реалізації розуміння потреби їх регулювання спільними зусиллями як самостійної системної задачі.

Функція "припинення" ("при") реалізує відображувальні завдання за допомогою генерації первинної, найпростішої активності із взаємодії через відокремлення суб'єкта від змістового руху або від взаємодії для зберігання за со-

бою вербальної арени. Є командою на припинення активності іншого (партнера по рішенню). "Припинення" виконує функцію переходу між змістовим просуванням і власне комунікативним процесом, між різними циклами взаємодії, забезпечує перехід, свого роду запуск нового циклу взаємодії. Реалізується переважно у складі плану групової активності.

Граматична реалізація: більш значущою для розрізнення є відповідність критеріально-контекстуальним орієнтирам. Важливою є наявність заглибленості в змістовний рух і економія на розгорнутій взаємодії. Повна граматична реалізація не потрібна.

Приклади: Зараз, зараз, зараз, зараз, зараз. О! Немає, немає, не згадуй, а то зараз усі задачі. . . Немає, я не... я не згадую цю задачу (сміх), я просто. . . Немає, ну, разом ми тут вкрай відверті. . . Ой, маячня, яка! Зараз, немає, ну, отут напрошується в мене така... таке... (сміх). Ми прийняли умову, що щосекунди звучить рівно удар. . . Немає, ну чому? Так, і... Ну от, треба порахувати, яка повинна бути пауза. Якась повинна бути пауза. Ну, елементарно, зараз, я поки не знаю, це там дріб який-небудь утвориться. . . Ну, так. Стоп. Вони. . .

У складі міжперсональної сфери "припинення" реалізує груп-суб'єктне здійснення продуктивного процесу на найпростішому рівні як початок циклу взаємодії. У цілому реалізація завдання спільного вирішення, яке поставлено перед індивідним суб'єктом, подається то як умова оволодіння мовною ареною для самостійного вирішення, то як завдання лідерства, то як цінність спільності людей, об'єднаних у дану групу, що володіють рівним правом на творчу самореалізацію. Тут "припинення" реалізує стихійний запит на зберігання мовної арени за собою.

У складі компонента взаємодії "припинення" забезпечує технологічну канву перетворення умов, зауважених у тексті задачі, з метою одержання шуканої відповіді в контексті обставини присутності партнерів або наявності ресурсу партнерів. Міжперсональна конфліктність ще не виявляється, як не виявляється і ресурс партнерів, тому "припинення" скоріше відокремлює від групи, ніж приєднує до неї.

У складі першого рівня цілісності, який реалізує "проміжний" спосіб проникнення в проблемність "поруч", "припинення" невиразні і безвладні в конкурентних умовах, тому що суб'єкт більше виявляє себе у змісті, ніж у взаємодії. Проте ефект впливу на групу є наявним як факт і як перспектива.

У складі виду "включення" "припинення" виконує функцію переходу між змістовим просуванням і власне груповим процесом, між різними циклами взаємодії.

У складі тенденції актуалізації "припинення" обслуговує згорнуті, самоочевидні наміри вплинути на групу або партнера, захистивши себе від його дій.

Таким чином, позитивний ефект "припинення" полягає в уведенні реальності міжперсональних відносин. Задача, сформульована в інструкції ("вирішуйте разом"), уводить шар поведінки, що характерна для самореалізації суб'єкта в групі. Цей шар ще не диференційований на активну або пасивну роль керування іншими, але, безумовно, підкреслює активність суб'єкта щодо врахування присутності інших у власному "просторі Я". Крім того, "припинення" вміщує ефект контролю, властивий "екстенсивній" рефлексії.

У складі плану індивідуальної активності "припинення" переважно редукуються в "оцінки", "мотивування".

Функція "поступка" ("пс") реалізує відображувальні завдання за допомогою генерації первинної, найпростішої активності із взаємодії через відмову від привселюдної активності на користь активності іншого.

Феноменологічна реалізація встановлюється через факт зміни мовної арени після уведення функції "припинення". Приклад: Стою. (Факт зміни мовної арени після "припинення").

Граматично реалізується, як правило, дієсловами теперішнього часу, що виражають дію (продиктовану суб'єкту, що говорить), яка передує "припиненню", або прислівниками.

Приклади: ("Стій! Почекай!" – "Ос"). Стою. Чекаю. . . . Добре.

У складі міжперсональної сфери "поступка" реалізує груп-суб'єктне здійснення продуктивного процесу на найпростішому рівні як завершення внутрі-

шньовидового циклу взаємодії. Реалізація завдання спільного вирішення, поставленого перед індивідним суб'єктом, подана як зберігання мовної арени за тим, хто зупиняє активність інших, або через самоочевидність корисності активності партнера, або через самоочевидність корисності виконання ним основного навантаження з додержання інструкції і використання часу для внутрішнього руху.

У складі компонента взаємодії "поступка" забезпечує технологічну канву перетворення умов, застережених у тексті задачі, з метою одержання шуканої відповіді в контексті обставини присутності партнерів або наявності ресурсу партнерів. Міжперсональна конфліктність ще не виявляється, але виявлений ресурс партнерів, тому "поступка" скоріше відокремлює від групи, ніж приєднує до неї. У всякому випадку приєднання має самоочевидний, непозиційний характер.

У складі першого рівня цілісності, що реалізує "проміжний" спосіб проникнення в проблемність "поруч", "поступки" невиразні і безвладні в конкурентних умовах, тому що суб'єкт, поступаючись, не фіксує це для інших як свій внесок і не обмінює його на зобов'язання інших.

У складі виду "включення" "поступка" виконує функцію переходу між змістовним просуванням і власне груповим процесом, між різними циклами взаємодії.

У складі тенденції реалізації "поступка" обслуговує згорнуті, самоочевидні акти реалізації елементарних намірів (своїх або партнерів) у змістовій або міжперсональній сфері.

Таким чином, позитивний ефект "поступки" полягає у введенні реальності міжперсональних відносин. Задача, сформульована в інструкції ("вирішуйте разом") уводить шар поведінки, характерної для самореалізації суб'єкта в групі. Цей шар уже диференційований на внутрішньо активну і зовнішньо пасивну роль у взаємодії. Водночас, це перший акт прийняття інструкції в експерименті, хоч і з потенціалом відхилення від неї.

У складі плану індивідуальної активності "поступки" не знаходять прямих аналогій і скоріше можуть претендувати на статус "фіксації"

Функція "звертання" ("зв") реалізує відображувальні завдання шляхом спрямування мовного впливу на іншого партнера (або групу в цілому) з метою спонукування його до якихось дій. Переважно реалізується в складі плану групової активності

Граматично відповідає традиційному звертанням до визначеного або самоочевидного адресата. Імена тут представлені в широкому діапазоні: від індивідуального імені до імен належності, можливе також опускання імені.

Приклади: Мотре, Мотре! Люди! Давайте по черзі! Ну, давайте всі подумаймо! Давайте вважати удар самий, а не звук. Давай будемо вважати, що рівномірно. Ну, тобто там якусь вихідну модель давай візьмемо. . . Ну, давайте, виходить, ми вважаємо, що кожне торкання – це удар. І? Ну, давай міркувати.

У складі міжперсональної сфери "звертання" реалізує груп-суб'єктне здійснення продуктивного процесу за допомогою виділення у взаємодії партнера для розумового акта.

У складі компонента взаємодії "звертання" забезпечує технологічну канву перетворення умов, зауважених у тексті задачі, з метою одержання шуканої відповіді в контексті обставин обмеження у вигляді присутності партнерів або наявності ресурсу партнерів. Враховує наявність партнерів і як потенціал, і як перешкоду, тому "звертання" приєднує партнерів до власного розумового потоку або випереджає чужий потік у момент наявності власного змістовного потенціалу.

У складі другого рівня цілісності, що реалізує відображувальний спосіб проникнення в проблемність "поруч", "звертання" переосмислює невиразність і неконкурентність "припинення" шляхом прямого або непрямого виділення адресата, що приєднується до розумових змістів лідируючого суб'єкта.

У складі виду дійствування "звертання" разом із парною (у межах другого рівня цілісності) функцією "указівка" забезпечують операційний рівень взаємо-

дії, що припускає стимульно-реактивний спосіб спілкування, підстави якого всім учасникам вирішення очевидні.

У складі тенденції актуалізації – обслуговує акти лідирування, дії з переходу партнера на більш цілісне й активне функціонування.

Отже, позитивний ефект "звертання" полягає в розгортанні реальності міжперсональних відносин. Задача, сформульована в інструкції ("вирішуйте разом"), уводить шар поведінки, характерної саме для реалізації суб'єкта в групі. Даний шар уже диференційований на активну роль керування іншими в аспекті взаємодії, але поки ще не в аспекті змісту.

У складі плану індивідуальної активності "звертання" переважно редукуються в "мотивування" і "феноменологізації".

Функція "вказівка" ("ук") реалізує відображувальні завдання шляхом спрямування мовного впливу на іншого партнера і формулювання для нього конкретної дії. Переважно реалізується у складі плану групової активності.

Граматично відповідає спонуканню конкретного суб'єкта до конкретної дії через наказову форму дієслова.

Приклади: Ще раз, Мотре, скажи. Давай будемо вважати, що рівномірно. От розповідай. От перша секунда. О! Ні, ні, не згадуй.

У складі міжперсональної сфери "вказівка" реалізує груп-суб'єктне здійснення продуктивного процесу шляхом виділення суб'єкта і формулювання для нього вказівки. Реалізація завдання спільного вирішення, що стоїть перед індивідним суб'єктом, подана як доповнення себе операційним ресурсом іншого.

У складі компонента взаємодії – забезпечує технологічну канву перетворення умов, зауважених у тексті задачі, з метою одержання шуканої відповіді в контексті обмежень від присутності партнерів або наявності ресурсу партнерів. Враховує наявність партнерів і як потенціал, і як перешкоду. Тому "вказівка" виводить партнера із змістового руху інших партнерів, а потім уже приєднує партнерів до розумового потоку лідера.

У складі другого рівня цілісності, що реалізує відображувальний спосіб проникнення в проблемність "поруч", "вказівка" має підсилити потенціал лідера, відсікти (випередити) того, хто відстає, від власної логіки.

У складі виду дійствування "вказівки" разом із парною (у межах 2-го рівня цілісності) функцією "звертання" забезпечують операційний рівень взаємодії, що припускає стимульно-реактивний спосіб спілкування, підстави якого для всіх очевидні.

У складі тенденції реалізації "вказівки" здійснюються як спрямовані впливи, що припускають менш цілісне, підпорядковане, реактивне функціонування партнера.

Отож, позитивний ефект "вказівки" полягає у введенні реальності міжперсональних відносин. Задача, сформульована в інструкції ("вирішуйте разом"), вводить шар поведінки, характерної для самореалізації суб'єкта в групі як лідера. Даний шар уже диференційований на активну роль керування іншими і в плані змістового руху, і в плані взаємодії.

У складі плану індивідуальної активності "вказівки" переважно редукуються в "мотивування" і "проблематизації".

Функція "запит" ("з") реалізує усвідомлювальні функції шляхом виділення неясної ділянки для загального роз'яснення. "Запит" – залучення партнера до здійснення майбутніх кроків у взаємодії, конкретика яких неочевидна; феноменологічно "запит" здійснюється як пропозиція що-небудь робити, пропозиція, яка ще тільки повинна бути прийнята іншими, а не виконуватися. Це скоріше прохання про пораду, ніж вказівка або наказ, тому для запиту характерна прохальна або питальна інтонація.

Граматично відповідає спонуканню когось із суб'єктів (групи) до конкретної дії через внесення пропозиції.

Приклади: Делегуємо Василя. <Повинні подумати > От я пропоную обговорити, що таке <Ну, давай > міркувати. Треба порахувати. Можна її розглядати. Вважати удар самий, а не звук. От так будемо говорити. От тільки треба зрозуміти. Треба порахувати.

У складі міжперсональної сфери "запит" реалізує груп-суб'єктне здійснення продуктивного процесу, виділяючи групу як умову для можливості руху або як ресурс вирішення для пропозиції змістового напрямку.

У складі компонента "взаємодії" "запит" забезпечує технологічну канву перетворення умов, зауважених у тексті задачі, з метою одержання шуканої відповіді в контексті обставин присутності партнерів або наявності ресурсу партнерів. Враховує наявність партнерів і як потенціал, і як перешкоду, тому "запит" уміщує змістовий рух у контекст групи як пріоритетний, без якого в даний момент неможливе індивідуальне просування. У контексті інтелектуальної рефлексії це одночасно й інтенсивна, і конструктивна рефлексія залежно від того, який потенціал буде приєднано від групи.

У складі третього рівня цілісності, який реалізує усвідомлювальний (розуміючий) спосіб проникнення в проблемність "поруч", "запити" мають відгородити групу від попередніх рухів і зміцнити її цілісність у виборі шляху. У контексті особистісної рефлексії "запит" перебуває десь між "кваліфікацією" і "проблематизацією".

У складі виду "координація" "запити", враховуючи можливість виходу за межі попередньої схеми, виводять за очевидність майбутнього акту взаємодії.

У складі тенденції актуалізації "запити" обслуговують акти лідирування, коли йдеться про переведення групи в цілому або коаліції на більш цілісне й активне функціонування в бажаному для ініціатора напрямку.

Таким чином, позитивний ефект "запитів" полягає в проблематизації змістового руху в контексті відносин. Задача, сформульована в інструкції ("вирішуйте разом"), вводить шар поведінки, характерної для самореалізації суб'єкта в групі. Даний шар уже диференційований на ролі "лідер-підпорядкований" як в аспекті взаємодії, так і в плані змістового руху: щодо активності – лідерська позиція, щодо заявки й утримання ролі лідера – вичікувальна.

У складі плану індивідуальної активності "запити" переважно редукуються в "мотивування" і "проблематизації".

Функція "скеровування" ("кр") реалізує усвідомлювальні функції за допомогою спрямування мовного впливу на іншого партнера (-ів) з викладенням схеми взаємопов'язаних дій партнерів у межах здійснення визначеного способу взаємодії (усвідомленого або неусвідомленого). У такому контексті, як прийняття партнерами цього "скеровування", розвивається дія, яка іноді супроводжується вказівками; у разі неприйняття розгортається обговорення із взаємним оцінюванням.

Граматично відповідає спонукуванню конкретного суб'єкта до системи дій через наказову форму дієслова.

Приклади: Згадуй, поки я. . . щоб Петя що-небудь сказав.

У складі міжперсональної сфери "скеровування" реалізує груп-суб'єктне здійснення продуктивного процесу шляхом виділення групи як взаємозв'язку потенцій, які мають бути використаними, але без зобов'язання персональної відповідальності за реалізацію внесеної пропозиції.

У складі компонента взаємодії "скеровування" забезпечує технологічну канву перетворення умов, зауважених у тексті задачі, з метою одержання шуканої відповіді в контексті обставин присутності партнерів або наявності ресурсу партнерів. Враховує наявність партнерів і як потенціалу, і як перешкоди, тому "скеровування" вводить систему дій (первинний спосіб – схему – взаємодії), але не виділяє автора цього способу одночасно в об'єкт скеровування.

У складі третього рівня цілісності, який реалізує усвідомлювальний (розуміючий) спосіб проникнення в проблемність "поруч", "скеровування" переосмислює безсистемність старих актів взаємодії. У складі виду "координація" "скеровування" – це взаємодія, що враховує можливість виходу за межі попередньої схеми, яка відбиває неочевидність майбутнього акту взаємодії.

У складі тенденції реалізації "скеровування" здійснює як спрямовані (персоніфіковані або координаційні) впливи, які потребують не безпосереднього виконання, а принципового врахування наведеної схеми.

Отже, позитивний ефект "скеровування" полягає в усвідомленні реальності міжперсональних відносин. Задача, сформульована в інструкції ("вирішуйте

разом ") , уводить шар поведінки, характерної для самореалізації суб'єкта в групі. Даний шар уже диференційований на ролі "лідер – підпорядкований" як в аспекті взаємодії, так і в плані змістового руху: щодо активності – лідерська позиція, щодо статусу – суб'єкт не у фокусі, у фокусі перебуває зміст.

У складі плану індивідуальної активності "скеровування" переважно редукується в "мотивування" і "феноменологізації".

Функція "заявка" ("зя") – актуалізація спрямованості себе на подолання проблемності взаємодії, усвідомлення існування цієї міжособистісної суперечності.

Граматично найчастіше реалізується особовими або безособовими питальними реченнями. Як правило, функція "заявка" поєднується із функцією "запитання".

Приклади: Як ми будемо працювати? Ми дивимося, от тільки торкнулося. <Не можу сховати > і я вже зараз пам'ятаю, що в цій. Ми дивимося, от тільки торкнулося.

У складі міжперсональної сфери "заявка" реалізує груп-суб'єктне здійснення продуктивного процесу шляхом виділення себе з групи як "чуттєвого елемента" потреби породження ситуативного або принципового способу спільних дій.

У складі компонента взаємодії – забезпечує технологічну канву перетворення умов, зауважених у тексті задачі, з метою одержання шуканої відповіді в контексті обставини присутності партнерів або наявності ресурсу партнерів. Враховує наявність партнерів і як потенціал, і як перешкоду в актуальному досвіді, тому "заявка" вміщує змістовий рух у контекст групи як особистий пріоритет, на який слід звертати зусилля групи. При цьому зв'язок із змістовим рухом поверховий.

У складі четвертого рівня цілісності, який реалізує перетворюючий спосіб проникнення в проблемність "поруч", "заявка" змінює кість групи, змінюючи якість лідерства. У контексті особистісної рефлексії – пряма аналогія з "проблематизацією".

У складі виду консолідація "заявка", разом із парною функцією "спосіб" забезпечує побудову нового способу взаємодії в цілому як узагальненого розуміння подальшої технології кооперування і спілкування.

У складі тенденції актуалізації "заявка" обслуговує акти лідирування з переводу групи і суб'єкта на більш цілісне й активне функціонування в бажаному для групи напрямку.

Таким чином, позитивний ефект "заявки" полягає в проблематизації самого способу взаємодії завдяки відносному відриву від змістового руху, але заради нього самого. Задача, сформульована в інструкції ("вирішуйте разом"), уводить шар поведінки, характерної для самореалізації суб'єкта в групі. Даний шар уже диференційований на ролі "лідер – підпорядкований" в аспекті розгорнутої взаємодії. Роль лідера очевидна.

У складі плану індивідуальної активності "заявки" переважно редукуються в "проблематизації".

Функція "спосіб" ("сп") – розвиток нового знання (для конкретних людей у конкретній ситуації) про спосіб спільної діяльності, прийнятого як цілісна підстава, що вирішує міжособистісну проблемність. Контекстуально потребує свого здійснення і конкретизації.

Граматично найчастіше реалізується розгорнутими реченнями з дієсловами (у формі, як правило, майбутнього часу), які мають характер розпорядження учасникам групи діяти відповідно до норми (ролі, статусу тощо), вираженої іменником або прислівником.

Приклади: Давайте по черзі. Він збиратиме наші думки і потім відповідати. По черзі будемо говорити... Будемо працювати командою, а Андрій буде нашим капітаном.

У складі міжперсональної сфери "спосіб" реалізує груп-суб'єктне здійснення продуктивного процесу, надаючи групі нової якості – об'єднання її членів ситуативним або принциповим способом спільних дій.

У складі компонента взаємодії "спосіб" забезпечує технологічну канву перетворення умов, застережених у тексті задачі, з метою одержання шуканої

відповіді в контексті обставини присутності партнерів або наявності ресурсу партнерів. Враховує наявність партнерів і як потенціалу, і як перешкоди в актуальному досвіді, тому "спосіб" усуває суперечність неконсолідованого групового потенціалу і в аспекті ефекту незатребуваності, і в аспекті ефекту взаємопогашення.

У складі четвертого рівня цілісності, що реалізує перетворюючий спосіб оволодіння конфліктністю, "спосіб" нарощує ефект переосмислення зміною однієї якості групи – яка не оперує неактуально прийнятою нормою "спосіб" – на нову якість, яку відзначає послуговування цією нормою.

У складі виду "консолідація" функція "спосіб" забезпечує в цілому побудову нового способу взаємодії як узагальненого розуміння подальшої технології кооперування і спілкування.

У складі тенденції реалізації "спосіб" обслуговує розгорнуті, явні акти реалізації себе (групи) у системі вирішення задачі "разом", долає традиційну спеціалізацію тенденцій компонента "взаємодії", тому що не припускає зниження цілісності себе і групи.

Таким чином, позитивний ефект "способу" полягає в породженні самого способу взаємодії як принципу, обов'язкового для всіх, у тому числі і лідера.

У складі плану індивідуальної активності "спосіб" переважно редукується в "самовизначення".

Компонент взаєморозуміння ПГА, ПІА

Призначення компонента "взаєморозуміння" ІА полягає в одночасному перетворенні (підтримці) відносин усередині групи, спрямованих на реалізацію мети, сформульованої в інструкції – вирішувати задачу разом. Реалізується призначення компонента шляхом його спеціалізації в розумінні позиції, способу, інтересу іншого учасника. Отже, компонент "взаєморозуміння" призначений для забезпечення: 1) руху у вирішенні основної задачі; 2) функціонування особистісних та міжособистісних регулятивів. Реалізується через спеціалізацію міжперсонального розуміння.

Компонент "взаєморозуміння" охоплює аспект реальності, що описується поняттям позиція. Виконує функцію індикації позиції щодо партнерів в аспекті спільності здійснення особистісних змістів і у цілому перетворення позиції. Розуміння проявів і сутності позицій один одного є умовою побудови оптимального способу взаємодії, що відбиває цінності співробітництва-суперництва, взаємодопомоги-незалежності і т. ін.

Залежно від глибини розуміння позиції виділяється три рівні цілісності і відповідно три види компонента "взаєморозуміння". Значення видів компонента "взаєморозуміння": експлікація – прояв позиції, у якій імпліцитно перебуває суб'єкт взаємодії; діалогізація – усвідомлення позиції, у якій перебувають партнери один щодо одного і щодо групи в цілому, через осмислення суперечливої спрямованості партнерів; проникнення – осмислення суперечливої спрямованості партнерів і прийняття відповідальності за здійснення тієї або іншої позиції.

Таблиця Б.2.17.

Структура компоненту взаєморозуміння

		рівні цілісності			
		0	1	2	3
Тенденція	актуалізації		відображення	вивідування	прояснювання
	реалізації		позначення	пред'явлення	позиціонування
ВИДИ			ЕКСПЛІКАЦІЯ	ДІАЛОГІЗАЦІЯ	ПРОНИКНЕННЯ

Компонент "взаєморозуміння" має по два функціональні елементи в кожному з видів: 1) експлікація містить у собі функціональні елементи: "відображення" – спроба початкового і поверхового розуміння позиції партнера, яка виражається, наприклад, у запитанні "У тебе?", та "позначення" своєї позиції як розуміння – самоочевидного і не обов'язково очевидного іншим; 2) діалогізація вміщує: "вивідування" – відбиває потребу довизначення змістовно або особистісно поданої позиції, розкриття через запитання "Чому?" тієї її частини, що не лежить на поверхні спілкування, і "пред'явлення" – довизначення розуміння

партнера, що виражається в підкреслюванні своєї позиції; 3) проникнення поєднує: "прояснювання" – вербалізація готовності до необхідності зрозуміти позицію партнера на максимально цілісному її рівні; виражається в запитаннях типу "Навіщо?", "Що ти хочеш?", і "позиціонування" – пред'явлення своїх вищих особистісних основ (цінностей), що регулюють ту або іншу позицію.

Вид "експлікація" реалізує відображувальні завдання шляхом проявлення (запит-пояснення) позиції, у якій імпліцитно перебувають суб'єкти взаємодії.

У складі міжперсональної сфери вид "експлікація" реалізує груп-суб'єктне регулювання продуктивного процесу шляхом підтримки відносин у контексті спільної активності, яка спрямовується на реалізацію мети, сформульованої в інструкції, – вирішувати задачу разом.

У складі компонента "взаєморозуміння" вид "експлікація" забезпечує ефективність спільного перетворення умов, зауважених у тексті задачі, шляхом включення в дійсний предмет активності різних суб'єктів, крім актів трансформації даних, ще і згорнутих запитів на пояснення і згорнутих пояснень рішення, задумів або розуміння.

У складі другого рівня цілісності, який реалізує відображувальний спосіб проникнення в проблемність і конфліктність "поруч", вид "експлікація" розширює предмет осмислення, додаючи до наявних умов, які слід певним чином перетворювати для одержання шуканого, власне їх (умов) розуміння конкретним суб'єктом або групою шляхом виділення цього власного розуміння в себе як його носія і розуміння іншого – як його носія.

Таким чином, позитивний ефект виду "експлікація" полягає у введенні нового предмета розуміння – специфіки розуміння його носієм. Трансляція з мови носія на іншу мову носія – рефрен видів компонента "взаєморозуміння".

Вид "діалогізація" реалізує усвідомлювальні функції шляхом розпізнавання необхідності до визначення змістовно або особистісно поданої позиції і до визначення розуміння партнера на фоні підкреслювання своєї позиції.

Таблиця Б.2.18.

Плани активності компонента взаєморозуміння

Плани активності СІ		Плани активності СГ	
ІА	ГА	ІА	ГА
У варіанті індивіда висловлення плану індивідуальної активності подають міжперсональну активність, спрямовану на себе або на уявного партнера. Підзадача спільності як можливість і необхідність розумового руху в групі з вирішення основної задачі при цьому розмивається, тому що актуально не поставлена і, отже, модифікується в підзадачу вилучення з групового способу фрагментів для індивідуального досвіду.	У варіанті індивіда наявність проявів плану групової активності означає: даний індивід діє від імені групового суб'єкта, якого він має на увазі; даний індивід реалізує стереотип спільності.	У варіанті групи такі складові функціонують як відносно незалежні і означають: даний індивід спрямований на себе (перебуває в стадії інтелектуального егоїзму); підзадача спільності як можливість і необхідність розумового руху в групі з вирішення основної задачі при цьому використовується для транслювання групового рефлексивного способу в індивідуальний; даний індивід реалізує стереотип автономності (індивідуалістична позиція окремих учасників групи)	У варіанті групи висловлення плану групової активності подають міжперсональну активність, спрямовану на підзадачу спільності, як можливість і необхідність розумового руху в групі для рішення основної задачі.

У складі міжперсональної сфери вид "діалогізація" реалізує груп-суб'єктне регулювання продуктивного процесу шляхом розвитку відносин у контексті спільної активності, що спрямовується на реалізацію мети, сформульованої в інструкції – вирішувати задачу разом. Саме в удосконаленні пояснювальної сили ідей, що функціонують у групі, полягає смисл (привабливість) спільності на цьому етапі.

У складі компонента "взаєморозуміння" вид "діалогізація" забезпечує ефективність спільного перетворення умов, зауважених у тексті задачі, шляхом включення в дійсний предмет активності різних суб'єктів, крім актів трансфор-

мації даних, ще й актів взаєморозуміння як запитів на довізначення і як розгорнутих пояснень.

У складі третього рівня цілісності, який реалізує усвідомлювальний спосіб проникнення в проблемність і конфліктність "поруч", вид "діалогізація" переосмислює функції першого рівня шляхом довізначення позиції, розуміння.

Таким чином, позитивний ефект виду "діалогізація" полягає в уведенні нового предмета розуміння – специфіки розуміння його носієм. "Діалогізація" транслює з мови носія на іншу мову носія, поділяючи розуміння на "твоє" і "моє" на фоні демонстрації зрозумілого у тебе.

Вид "проникнення" реалізує перетворюючий тип відносин через вербалізацію готовності до необхідності відповідально зрозуміти позицію партнера на максимально цілісному її рівні і таким же чином пред'явити свою позицію партнерові.

У складі міжперсональної сфери вид "проникнення" реалізує груп-суб'єктне регулювання продуктивного процесу шляхом перетворення відносин у контексті спільної активності, що спрямовується на реалізацію мети, сформульованої в інструкції, – вирішувати задачу разом. Саме в удосконаленні пояснювальної сили ідей, що функціонують у групі, полягає смисл (привабливість) спільності на цьому етапі. Крім того, смисл (привабливість) спільності на даному етапі полягає в можливості оцінювання потенціалу партнера як носія основного робочого навантаження.

У складі компонента "взаєморозуміння" вид "проникнення" забезпечує ефективність спільного перетворення умов, зауважених у тексті задачі, шляхом включення в дійсний предмет активності різних суб'єктів, крім актів трансформації даних, ще й актів взаєморозуміння у вигляді прогностичних запитів про інтелектуальний масштаб носія і розгорнутого пояснення з акцентуванням цього масштабу.

У складі четвертого рівня цілісності, що реалізує перетворюючий спосіб проникнення в проблемність і конфліктність "поруч", вид "проникнення" пере-

осмислює функції другого рівня, привносячи в розуміння аспект відповідальності за спільне рішення.

Таким чином, позитивний ефект виду "проникнення" полягає в розвитку нового предмета розуміння з урахуванням його носія до рівня, що максимально забезпечує вирішувачеві вибір – перебувати в потоці ідей лідера чи шукати внутрішні інтелектуальні резерви. Лідер підтверджує статус, усуває обмеження в мовній арені й дістає в розпорядження ресурси підпорядкованих осіб.

Функція "відображення" ("вб") реалізує відображувальні завдання, здійснюючи спроби початкового і поверхового розуміння позиції партнера, що виражається в первинному виокремлюванні незрозумілого і спробах згорнутого, примітивного запиту на пояснення цього незрозумілого. Реалізується переважно у складі плану групової активності

Грамотично відповідає особовим займенникам з питальною інтонацією.

Приклади: Тобі? Ти? Він?

У складі міжперсональної сфери "відображення" реалізує груп-суб'єктне регулювання продуктивного процесу завдяки підтримці відносин у контексті спільної активності, що спрямовується на реалізацію мети, сформульованої в інструкції, – вирішувати задачу разом.

У складі компонента "взаєморозуміння" "відображення" забезпечує ефективність спільного перетворення умов, застережених у тексті задачі, шляхом включення в дійсний предмет активності різних суб'єктів, крім актів трансформації даних, ще й актів взаєморозуміння у вигляді згорнутого запиту на пояснення.

У складі другого рівня цілісності, який реалізує відображувальний спосіб проникнення в проблемність і конфліктність "поруч", "відображення" розширюють предмет осмислення, додаючи до наявних умов, які слід певним чином перетворювати для одержання шуканого, власне їх (умов) розуміння конкретним суб'єктом (або групою) шляхом виділення цього іншого розуміння в даного носія розуміння.

У складі виду "експлікація" "відображення" разом із парною (у межах другого рівня цілісності) функцією "позначення" забезпечує вияв позиції, у якій імпліцитно перебуває суб'єкт взаємодії.

У складі тенденції актуалізації "відображення" обслуговує акти переадресації виконавцеві власної потреби розуміння.

Таким чином, позитивний ефект "відображення" полягає в уведенні нового предмета розуміння – специфіки розуміння його носієм. Трансляція з мови носія на іншу мову носія здійснюється як первинне розрізнення незрозумілого в іншого партнера з подальшим запитом на пояснення.

У складі плану індивідуальної активності "звертання" переважно редукуються в "мотивування" і "феноменологізації".

Функція "позначення" ("по") реалізує відображувальні завдання шляхом позначення своєї позиції як зрозумілої самої по собі.

Граматично відповідає, як правило, відмінковим формам особових займенників у реченнях, що мають стверджувальну інтонацію.

Приклади: Не зрозумів. Іван у нас буде капітаном нашої команди. У мене от що...

У складі міжперсональної сфери "позначення" реалізує груп-суб'єктне регулювання продуктивного процесу, підтримуючи відносини в контексті спільної активності, що спрямовується на реалізацію мети, сформульованої в інструкції, – вирішувати задачу разом.

У складі компонента "взаєморозуміння" "позначення" забезпечує ефективність спільного перетворення умов, зауважених у тексті задачі, шляхом включення в дійсний предмет активності різних суб'єктів, крім актів трансформації даних, ще й актів взаєморозуміння у вигляді згорнутих пояснень рішення, задумів або розуміння.

У складі другого рівня цілісності, який реалізує відображувальний спосіб проникнення в проблемність і конфліктність "поруч", "позначення" в предмету осмислення до наявних умов, які необхідно певним чином перетворювати для

одержання шуканого, додає власне їх (умов) розуміння конкретним суб'єктом або групою шляхом виділення цього власного розуміння у себе як його носія.

У складі виду "експлікація" "позначення" разом із парною (у межах другого рівня цілісності) функцією "відображення" забезпечує прояв позиції, у якій імпліцитно перебуває суб'єкт взаємодії.

У складі тенденції реалізації "позначення" обслуговує акти лідирування або підпорядкування, переходячи до більш цілісного й активного функціонування завдяки розвиткові розуміння або через ревізію розуміння.

Отже, позитивний ефект "позначення" полягає в уведенні нового предмета розуміння – специфіки розуміння його носієм. Трансляція з мови носія на іншу мову носія здійснюється як реалізація елементарного припущення про можливе нерозуміння себе іншим у вигляді первинного пояснення або задоволення запиту іншого суб'єкта.

У складі плану індивідуальної активності "позначення" переважно редукуються в "оцінки", "мотивування".

Функція "вивідування" ("ви") реалізує усвідомлювальні функції шляхом розпізнання необхідності довизначення змістовно або особистісно поданої позиції, розкриття через питання "Чому?" тієї її частини, що не лежить на поверхні спілкування.

Граматично відповідає спонукуванню будь-якого суб'єкта (групи) до конкретної дії через внесення пропозиції.

Приклади: А ви чого думаєте? А чому, а чому? Що? А хто? Ну чому? Чому? Що ти називаєш ударом? Чому ти так розумієш? – Запит, аргументи, причини?

У складі міжперсональної сфери "вивідування" реалізує груп-суб'єктне регулювання продуктивного процесу шляхом розгортання відносин у контексті спільної активності, що спрямовується на реалізацію мети, сформульованої в інструкції, – вирішувати задачу разом.

У складі компонента "взаєморозуміння" "вивідування" забезпечує ефективність спільного перетворення умов, зауважених у тексті задачі, шляхом

включення в дійсний предмет активності різних суб'єктів, крім актів трансформації даних, ще й актів взаєморозуміння у вигляді запиту на довізначення. Саме в чеканні і полягає смисл (привабливість) спільності на цьому етапі.

У складі третього рівня цілісності, який реалізує усвідомлювальний (розуміючий) спосіб проникнення в проблемність і конфліктність "поруч", "вивідування" переосмислює функції другого рівня, формулюючи запит на поглиблення, довізначення розуміння. Відмінність від "запитання" (інтелектуальна рефлексія) – в адресації запитання не собі, а іншому.

У складі виду "діалогізація" "вивідування" сприяє усвідомленню позиції, у якій перебувають партнери один щодо одного і щодо групи в цілому, через осмислення суперечливості спрямованості партнерів.

У складі тенденції актуалізації "вивідування" обслуговує акти лідирування, спрямовані на переведення партнера на рівень більш цілісного й активного функціонування через вимогу довізначення його розуміння, перевірки власного або на ослаблення партнера, як конкурента, іспитом на доказовість.

Отже, позитивний ефект "вивідування" полягає в введенні нового предмета розуміння – специфіки розуміння його носієм. "Вивідування" транслює з мови носія на іншу мову носія за допомогою запиту до іншого на довізначення.

У складі плану індивідуальної активності "вивідування" переважно редукуються в "мотивування" і "проблематизації".

Функція "пред'явлення" ("пд") реалізує усвідомлювальні функції через довізначення розуміння партнера, яке виражається в підкреслюванні своєї позиції.

Граматично відповідає формі займенника в ситуації протиставлення, виділення кого-небудь на фоні інших.

Приклади: Ну, я повинна подумати трошки. Ви думаєте. Я думаю. З якої сторони підійти. От я думаю. Я не можу це приховати. Ми вважаємо, що кожне торкання – це удар. А. . . Ну, мені здається. . . Ну, отут напрошується в мене така. От. . . Ти вважаєш, що тут. . . Ну, за твоєю теорією. . . Я сказав. . . Я запропонував. . . А я вважаю. . .

У складі міжперсональної сфери "пред'явлення" реалізує груп-суб'єктне регулювання продуктивного процесу шляхом розгортання відносин у контексті спільної активності, що спрямовується на реалізацію мети, сформульованої в інструкції, – вирішувати задачу разом.

У складі компонента "взаєморозуміння" "пред'явлення" забезпечує ефективність спільного перетворення умов, зауважених у тексті задачі, шляхом включення в дійсний предмет активності різних суб'єктів, крім актів трансформації даних, ще й актів взаєморозуміння у вигляді розгорнутого пояснення. Саме в удосконаленні пояснювальної сили власних ідей полягає смисл (привабливість) спільності на цьому етапі.

У складі третього рівня цілісності, що реалізує усвідомлювальний (розуміючий) спосіб проникнення в проблемність і конфліктність "поруч", "пред'явлення" переосмислює функції другого рівня шляхом до визначення позиції, розуміння.

У складі виду "діалогізація" "пред'явлення" сприяє усвідомленню позиції, у якій перебувають партнери один щодо одного і щодо групи в цілому, через осмислення суперечливості спрямованості партнерів.

У складі тенденції "реалізація" "пред'явлення" обслуговує акти лідирування або підпорядкування, переходячи до більш цілісного й активного функціонування завдяки розвитку розуміння або через ревізію розуміння аж до упізнання суперечності або її зняття. Зняття суперечності адресує його носієві функції "вивідування" як пояснення; не зняття суперечності – функції "пред'явлення" як підпорядкування.

Таким чином, позитивний ефект "пред'явлення" полягає в введенні нового предмета розуміння – специфіки розуміння його носієм. "Пред'явлення" транслює з мови носія на іншу мову носія шляхом до визначення іншого (як задоволення його або свого запиту).

У складі плану індивідуальної активності "пред'явлення" переважно редукуються в "мотивування" і феноменологізації.

Функція "прояснювання" ("пря") перетворюючий тип відносин здійснює шляхом вербалізації готовності до необхідності зрозуміти позицію партнера на максимально цілісному її рівні. Виражається в запитаннях типу "Навіщо?", "Що ти хочеш?"

Граматично найчастіше реалізується особовими або безособовими питальними реченнями. Як правило, функція "прояснювання" поєднується із функцією "запитання".

Приклади: Ваші пропозиції? Які думки? Як ми розуміємо, що. . . Ти хочеш сказати, що вони. . . Ну, я хочу, щоб Петро. . . Навіщо це потрібно робити?

У складі міжперсональної сфери "прояснювання" реалізує груп-суб'єктне регулювання продуктивного процесу шляхом перетворення відносин у контексті спільної активності, що спрямовується на реалізацію мети, сформульованої в інструкції, – вирішувати задачу разом.

У складі компонента "взаєморозуміння" "прояснювання" забезпечує ефективність спільного перетворення умов, зауважених у тексті задачі, шляхом включення в дійсний предмет активності різних суб'єктів, крім актів трансформації даних, ще й актів розуміння іншого у вигляді прогностичного запиту інтелектуального масштабу носія. Саме в можливості оцінити потенціал партнера як носія основного робочого навантаження полягає смисл (привабливість) спільності на цьому етапі.

У складі четвертого рівня цілісності, що реалізує перетворюючий спосіб проникнення в проблемність і конфліктність "поруч", "прояснювання" переосмислює функції другого рівня, формулюючи запит про відповідальність за зайняту в розумінні позицію.

У складі виду "проникнення" "прояснювання" разом із парною функцією "позиціонування" забезпечує осмислення суперечливості спрямованості партнерів і прийняття відповідальності за здійснення тієї або іншої позиції.

У складі тенденції актуалізації "прояснювання" обслуговує акти лідирування як направлення партнера до більш цілісного й активного функціонування, пов'язуючи розуміння партнера з його відповідальністю у вигляді запиту. У

"прояснюванні" присутній намір як спрямованість до самого себе про оцінку потенціалу партнера.

Таким чином, позитивний ефект "прояснювання" полягає в тому, що воно з'єднує два смисли: готовність зрозуміти іншого і вимогу до іншого щодо пояснення.

У складі плану індивідуальної активності "прояснювання" звичайно redukуються

Функція "позиціонування" ("пз") перетворюючий тип відносин реалізує через пред'явлення своїх вищих особистісних основ (цінностей), що регулюють ту або іншу позицію.

Граматично зазвичай реалізується розгорнутими реченнями з особовими займенниками або власним ім'ям партнерів у функції підмета чи доповнення, які однозначно визначають адресність наступного твердження про ціннісні основи активності суб'єкта.

Приклади: Для мене немає нічого більш головного, ніж узгодження відповіді – щоб усі розуміли... Андрієві понад усе хочеться найшвидше закінчити рішення і звільнитися. Тобі все одно – вирішимо ми чи ні.

У складі міжперсональної сфери "позиціонування" реалізує груп-суб'єктне регулювання продуктивного процесу шляхом перетворення відносин у контексті спільної активності, що спрямовується на реалізацію мети, сформульованої в інструкції, – вирішувати задачу разом.

У складі компонента "взаєморозуміння" "позиціонування" забезпечує ефективність спільного перетворення умов, зауважених у тексті задачі, шляхом включення в дійсний предмет активності різних суб'єктів, крім актів трансформації даних, ще й актів взаєморозуміння у вигляді акценту на розгорнутому поясненні. Акцентування ступеня відповідальності або ступеня значущості є словом для автора "прояснювання" (парна функція "позиціонування") ; словом для автора "позиціонування" є підтвердження іншими значущості фрагмента розуміння.

У складі четвертого рівня цілісності, що реалізує перетворюючий спосіб проникнення в проблемність і конфліктність "поруч", "позиціонування" перекладає функції другого рівня шляхом прийняття відповідальності за зайняту в розумінні позицію.

У складі виду "проникнення" "позиціонування" разом з парною функцією "прояснювання" забезпечує осмислення суперечливості спрямованості партнерів і прийняття відповідальності за здійснення тієї або іншої позиції.

У складі тенденції реалізації "позиціонування" обслуговує акти індивідуальної або групової самореалізації завдяки розвиткові розуміння до максимально відповідальної позиції у взаєморозумінні.

Отже, позитивний ефект "позиціонування" полягає в поєднанні двох смислів: готовності зрозуміти іншого і відповідальності за внесені регулятиви спільного розуміння

У складі плану індивідуальної активності "позиціонування" звичайно реалізуються

Компонент взаємоузгодження ПГА, ПІА

Призначення компонента "взаємоузгодження" ІА полягає в перетворенні (підтримці) відносин усередині групи, спрямованих на реалізацію мети, сформульованої в інструкції – вирішувати задачу разом. Реалізується призначення компонента шляхом його спеціалізації в узгодженні, прийнятті, нівелюванні, поглинанні позицій, способів, інтересів інших учасників і досягненні прийняття, підтвердження іншими способу лідера. Поглинання, розвиток, інтеграція – стратегії досягнення згоди.

Функція "перепитування" виражає потребу одержання відповідної реакції щодо наявності підтвердження узгодженості. Функція "підтвердження" сигналізує, в разі потреби, про відсутність (або наявність) розладу узгодження. Є індикатором наявності взаєморозуміння, проте через низький рівень цілісності може мати формальний характер. У цьому виді найбільш явно реалізується діалогічність компонента "взаємоузгодження" в тому смислі, що "підтвердження" є безпосередньою відповіддю на функцію "перепитування". "Притягнення" –

запит на участь в оцінюванні узгодженості змістів, смислів, позицій. "схвалення" – сигналізація про досягнення згоди з партнером, що включає містить елемент; виражається у фразах типу: "Я теж". "Узгоджування" – усвідомлення не узгодженості у вигляді готовності її долати в діалозі з партнерами. "Інтеграція" – найбільш цілісна функція, яка відбиває принциповий поворот у взаємодії, коли долаються суперечності між точками зору, що склалися.

Таблиця Б.2.19.

Структура компоненту взаємоузгодження

		рівні цілісності			
		0	1	2	3
тенденція	актуалізації		перепитування	притягнення	узгоджування
	реалізації		підтвердження	схвалення	інтеграція
ВИДИ			РОЗРІЗНЕННЯ	СПІВВІДНЕСЕННЯ	КОНВЕНЦІЯ

Вид "розрізнення" забезпечує самоочевидний прояв наявності-відсутності опозиції у взаємодії і взаєморозумінні.

У складі міжперсональної сфери "розрізнення" реалізує груп-суб'єктне регулювання продуктивного процесу шляхом підтримування відносин у контексті спільної активності, спрямованої на реалізацію сформульованої в інструкції мети, – вирішувати задачу разом. Смислом виду на цьому рівні є інформація про зберігання паритету інтересів без будь-якого внеску.

У складі компонента "взаємоузгодження" "розрізнення" забезпечує ефективність спільного перетворення умов, зауважених у тексті задачі, шляхом включення в дійсний предмет активності різних суб'єктів не тільки актів трансформації даних, а ще й актів елементарного узгодження власних інтересів і врахування інтересів інших учасників як прояв відсутності опозиції.

Таблиця Б.2.20.

Плани активності компонента взаємоузгодження

Плани активності СІ		Плани активності СГ	
ІА	ГА	ІА	ГА
У варіанті індивіда висловлення плану індивідуальної активності презентують міжперсональну активність, спрямовану на себе або на уявного партнера. Підзадача спільності, як можливість і необхідність розумового руху в групі з вирішення основної задачі, при цьому розмивається, тому що актуально не поставлена і, отже, модифікується в підзадачу вилучення з групового способу фрагментів для індивідуального досвіду.	У варіанті індивіда наявність проявів плану групової активності означає: даний індивід діє від імені групового суб'єкта якого він має на увазі; даний індивід реалізує стереотип спільності.	У варіанті групи такі складові функціонують як відносно незалежні і означають: даний індивід спрямований на себе (перебуває в стадії інтелектуального егоїзму); підзадача спільності, як можливість і необхідність розумового руху в групі з вирішення основної задачі, при цьому використовується для транслювання групового рефлексивного способу в індивідуальний; даний індивід реалізує стереотип автономності (індивідуалістична позиція окремих учасників групи)	У варіанті групи висловлення плану групової активності презентують міжперсональну активність, спрямовану на підзадачу спільності, як можливість і необхідність розумового руху в групі для рішення основної задачі.

У складі другого рівня цілісності, що реалізує відображувальний спосіб проникнення в міжперсональну проблемність і конфліктність, а також провоковану нею особистісну конфліктність, функції виду починають цикл узгодження і як ресурс для цілей індивіда, і як найбільш ефективний спосіб зміцнення на мовній арені, і як результат ефективної саморегуляції.

Таким чином, позитивний ефект виду "розрізнення" полягає в наданні взаємодії економного режиму через індикативний характер узгодження. Самоо-

чевидність інтересів при їх збігу і доступність способу розгортання відносин є логічним "так", яке не викликає затримки узгодження на елементарному рівні. Розбіжність інтересів вимагатиме виведення на арену взаємодії узгодження наступного виду – "співвіднесення".

Вид "співвіднесення" забезпечує усвідомлення інтересів один одного через спільне оцінювання, співвіднесення ідей, позицій, інтересів.

У складі міжперсональної сфери "співвіднесення" реалізує груп-суб'єктне регулювання продуктивного процесу завдяки розвиткові відносин у контексті спільної активності, спрямованої на реалізацію сформульованої в інструкції мети – вирішувати задачу разом. Смислом виду на цьому рівні є інформування про зберігання паритету інтересів шляхом їх співвіднесення.

У складі компонента "взаємоузгодження" "співвіднесення" забезпечує ефективність спільного перетворення умов, зауважених у тексті задачі, шляхом включення в дійсний предмет активності різних суб'єктів, крім актів трансформації даних, ще й актів спільного ухвалення рішення.

У складі третього рівня цілісності, що реалізує усвідомлювальний (розуміючий) спосіб оволодіння міжперсональною проблемністю і конфліктністю, функції виду "розрізнення" інтересів нарощуються механізмом зіставлення, тобто посилюється інтелектуальна складова згоди.

Отже, позитивний ефект виду "співвіднесення" полягає в наданні взаємодії кваліфікуючого режиму узгодження. Важливим є не стільки факт збігу-незбігу інтересів, скільки виявлення суперечностей між частинами, з яких вони складаються, як передумови для подальшого їх зняття.

Вид "конвенція" забезпечує усвідомлення інтересів один одного через спільне оцінювання (співвіднесення) ідей, позицій, інтересів партнерів.

У складі міжперсональної сфери "конвенція" реалізує груп-суб'єктне регулювання продуктивного процесу шляхом перетворення відносин у контексті спільної активності, спрямованої на реалізацію сформульованої в інструкції мети – вирішувати задачу разом. Смислом виду на цьому рівні є інформація про

відтворення паритету інтересів шляхом зняття суперечностей в інтересах через знаходження точки інтеграції стратегії узгодження.

У складі компонента "взаємоузгодження" "конвенція" забезпечує ефективність спільного перетворення умов, зауважених у тексті задачі, шляхом включення в дійсний предмет активності різних суб'єктів, крім актів трансформації даних, ще й актів обміну цінностями, ідеями, ролями, статусами як механізмом ухвалення рішення в ситуації розбіжності інтересів.

У складі четвертого рівня цілісності, що реалізує перетворюючий спосіб оволодіння міжперсональною проблемністю і конфліктністю, функції виду "співвіднесення" інтересів нарощуються механізмом виокремлювання несуперечливих складових і узгодження конфліктних складових шляхом породження гіпотез і обговорення умов конвенції.

Таким чином, позитивний ефект виду "конвенція" полягає в наданні взаємодії універсального (перетворювального) режиму узгодження.

Функція "перепитування" ("зп") реалізує відображувальні завдання шляхом формулювання потреби в одержанні відповідної реакції відсутності незгоди (щодо наявності узгодженого підтвердження). Переважно реалізується у складі плану групової активності.

Грамотично відповідає короткому запитанню (часто риторичному) після повідомлення стверджувальної інформації (питальна фіксація).

Приклади: Це? Так? Розгорнуті мовні формули: Чи можу я продовжувати? Чи є потреба зупинитися? Чи ніхто не заперечує?

У складі міжперсональної сфери "перепитування" реалізує груп-суб'єктне регулювання продуктивного процесу шляхом підтримки відносин у контексті спільної активності, спрямованої на реалізацію сформульованої в інструкції мети – вирішувати задачу разом. Смислом функції на цьому рівні є інформація про те, що протистояння немає і можна дотримуватися власної логіки.

У складі компонента "взаємоузгодження" "перепитування" забезпечує ефективність спільного перетворення умов, зауважених у тексті задачі, шляхом включення в дійсний предмет активності різних суб'єктів, крім актів трансфор-

мації даних, ще й актів елементарного розміщення власних інтересів і врахування інтересів інших учасників як вивчення (індикації) відсутності опозиції.

У складі другого рівня цілісності, що реалізує відображувальний спосіб проникнення в міжперсональну проблемність і конфліктність, а також спровоковану нею особистісну конфліктність, функція "перепитування" починає цикл узгодження – і як ресурс для цілей індивіда, і як найбільш ефективний спосіб зміцнення на мовній арені, і як засіб ефективної саморегуляції.

У складі виду "розрізнення" функція "перепитування" разом із парною (у межах другого рівня цілісності) функцією "підтвердження" забезпечує самоочевидний прояв наявності-відсутності опозиції у взаємодії і взаєморозумінні.

У складі тенденції актуалізації "перепитування" обслуговує акти наміру щодо розміщення своїх інтересів (статус, комфорт і т. ін.) шляхом виявлення розбіжностей з інтересами інших учасників.

Таким чином, позитивний ефект функції "перепитування" полягає в імпульсі розгортання реальності міжперсональних відносин з позиції інтересів сторін. Балансування на грані згоди на попередньому рівні або оформлення незгоди наступного рівня дають авторові "перепитування" інформацію про можливість ще не витратитися на розгорнуте узгодження або інформацію про необхідність уже переходити на новий рівень осмислення ситуації.

У складі плану індивідуальної активності "перепитування" переважно редукується в "запитання", "фіксації".

Функція "підтвердження" ("пп") реалізує відображувальні завдання, сигналізуючи про відсутність неузгодженості. Є індикатором згоди, проте через низький рівень цілісності може набувати формального характеру. Найбільш явно реалізує діалогічність компонента "взаємоузгодження" у тому сенсі, що є безпосередньою відповіддю на функцію "перепитування".

Граматично відповідає позитивній відповіді на попереднє коротке запитання, поставлене після повідомлення інформації.

Приклади: Угу. . . Так, угу. Так, так, ні. Точно. Ну і. Так. Розгорнуті мовні формули: Так. Можна продовжувати... суперечностей не виявлено...

У складі міжперсональної сфери "підтвердження" реалізує груп-суб'єктне регулювання продуктивного процесу шляхом підтримки відносин у контексті спільної активності, спрямованої на реалізацію сформульованої в інструкції мети – вирішувати задачу разом. Сміслом функції для автора "перепитування" є інформація про відсутність витрат на протистояння і можливість перебувати у власній логіці. Сміслом "підтвердження" для його автора є зберігання за собою статусу мінімального включення до узгодження.

У складі компонента "взаємоузгодження" "підтвердження" забезпечує ефективність спільного перетворення умов, зауважених у тексті задачі, шляхом включення в дійсний предмет активності різних суб'єктів, крім актів трансформації даних, ще й актів елементарного розміщення власних інтересів і врахування інтересів інших учасників як простої згоди.

У складі другого рівня цілісності, що реалізує відображувальний спосіб проникнення в міжперсональну проблемність і конфліктність, а також спровоковану нею особистісну конфліктність, функція "підтвердження" на початку циклу узгодження має меншу риторичність, ніж "запитування".

У складі виду "розрізнення" функція "підтвердження" разом із парною (у рамках 2-го рівня цілісності) функцією "перепитування" забезпечує самоочевидний прояв наявності-відсутності опозиції у взаємодії і взаєморозумінні.

У складі тенденції реалізації "підтвердження" здійснюється як згорнута відповідь, що задовольняє запит парної функції "перепитування" (як правило, введеної іншим партнером), замикаючи груп-розумовий цикл виду шляхом введення початкової картини згоди-незгоди.

Отже, позитивний ефект "підтвердження" полягає у відгуку на м'який запит про інтереси сторін. Балансування на грані згоди попереднього або оформлення незгоди наступного рівня дають авторіві "підтвердження" інформацію про можливість ще не витратитися на розгорнуте узгодження або необхідність уже переходити на новий рівень осмислення ситуації.

У складі плану індивідуальної активності "підтвердження" переважно редукується у "фіксації".

Функція "притягнення" ("пи") реалізує усвідомлювальні функції, формулюючи запит на участь в оцінюванні узгодженості змістів, смислів, позицій.

Граматично відповідає спонукуванню будь-якого суб'єкта (групи) до конкретної дії оцінювання через внесення пропозиції або питання.

Приклади: Давай... Чуєш звук. . . Дивися. Тобто, дивися. Відчуваєш? ... Як? ... Як тобі? Розгорнуті мовні формули: Давай оцінімо це разом? Згодний, що потрібно оцінити? Як тобі це? Чи відповідають ці ідеї одна одній, моїм смислам, позиції? Яка твоя оцінка?

У складі міжперсональної сфери "притягнення" реалізує груп-суб'єктне регулювання продуктивного процесу завдяки розвиткові відносин у контексті спільної активності, спрямованої на реалізацію сформульованої в інструкції мети – вирішувати задачу разом. Смислом функції є можливість приєднання ресурсу іншого і більш високий рівень самореалізації.

У складі компонента "взаємоузгодження" "притягнення" забезпечує ефективність спільного перетворення умов, зауважених у тексті задачі, шляхом включення в дійсний предмет активності різних суб'єктів, крім актів трансформації даних, ще й актів підготування спільного ухвалення рішення.

У складі третього рівня цілісності, що реалізує усвідомлювальний (розуміючий) спосіб оволодіння міжперсональною проблемністю і конфліктністю, "притягнення" врівноважує інтерес предметом. Будучи більш зв'язаним з предметом, "притягнення" тим самим невловимість, "попередність" інтересу, що виявляється на другому рівні цілісності, виводить у статус фігури, а не фона. Третій рівень цілісності розвиває запит на індикацію опозиції в запит на спільну оцінку ідеї.

У складі виду "співвіднесення" функція "притягнення" сприяє усвідомленню інтересів один одного через спільне оцінювання, співвіднесення ідеї з інтересами.

У складі тенденції актуалізації "притягнення" обслуговує акти наміру спільної оцінки інтересів (пізнання, статус тощо).

Таким чином, позитивний ефект "притягнення" полягає в уведенні відкритості позицій та оформленні їх у запит узгодження як спільної оцінки

У складі плану індивідуальної активності "притягнення" переважно редукуються в "оцінки" і "самооцінки".

Функція "схвалення" ("св") реалізує усвідомлювальні функції, сигналізуючи про наявність згоди з партнером, включаючи оцінний елемент. Виражається у фразах на зразок "я теж".

Грамотично відповідає оцінним судженням у відповідь на запит дозволу діяти або заборони дії.

Приклади: Так, так, так, і... Так. Добре. Нормально. Підходить. Я теж. Немає, (по-іншому). Розгорнуті мовні формули: Я теж так оцінюю. Немає, не так. Я думаю по-іншому.

У складі міжперсональної сфери "схвалення" реалізує груп-суб'єктне регулювання продуктивного процесу завдяки розвиткові відносин у контексті спільної активності, спрямованої на реалізацію сформульованої в інструкції мети – вирішувати задачу разом. Смислом функції є статус того, хто дає згоду.

У складі компонента "взаємоузгодження" "схвалення" забезпечує ефективність спільного перетворення умов, зауважених у тексті задачі, шляхом включення в дійсний предмет активності різних суб'єктів, крім актів трансформації даних, ще й актів спільного ухвалення рішення.

У складі 3-го рівня цілісності, що реалізує усвідомлювальний (розуміючий) спосіб оволодіння міжперсональною проблемністю і конфліктністю, "схвалення" звільняє інтерес від предмета завдяки згорнутості й оцінювальній формі. "Попередність" інтересу, що виявляється на другому рівні цілісності, тут зберігає статус фігури, а не фону, тільки завдяки контексту. Третій рівень цілісності нарощує ефект задоволення запиту на індикацію опозиції задоволенням запиту на спільну оцінку.

У складі виду "співвіднесення" функція "схвалення" сприяє усвідомленню інтересів один одного через спільне оцінювання ідеї у співвіднесенні з інтересами.

У складі тенденції реалізації "схвалення" здійснюються як спрямовані (персоніфіковані або координативні) впливи, що потребують не безпосереднього виконання, а принципового врахування викладеної схеми.

Таким чином, позитивний ефект "схвалення" полягає в прийнятті партнера, розроблюваного ним змісту й оформленні цього факту у відповідь на запит партнера.

У складі плану індивідуальної активності "схвалення" переважно редукується в "мотивування" і "феноменологізації".

Функція "узгоджування" ("узг") перетворюючий тип відносин здійснює шляхом усвідомлення розлагодженості і виявлення готовності до її подолання в діалозі з партнерами.

Граматично найчастіше реалізується особовими або безособовими питальними реченнями. Як правило, функція "узгоджування" поєднується з функцією "запитання" у варіаціях: "Даєте згоду?", "Як ми домовимося?" – часто у формі розуміння.

Приклади: Умовили? Ну, Ір? Ми до спільної відповіді щодо двох годин приходимо чи ні? Моя відповідь – 6 секунд, ви даєте згоду? Ну, що, відповідь? Ну, що? Виходить, відповідь готова? Розгорнуті мовні формули: Ми суперечимо один одному. Чи готовий ти долати це суперечності? Приймаємо рішення спільно? Ви даєте згоду? Ти не хочеш погоджуватися?

У складі міжперсональної сфери "узгоджування" реалізує груп-суб'єктне регулювання продуктивного процесу шляхом перетворення відносин у контексті спільної активності, спрямованої на реалізацію сформульованої в інструкції мети – вирішувати задачу разом. Сміслом функції є задоволення власного інтересу через усунення суперечностей.

У складі компонента "взаємоузгодження" "узгоджування" забезпечує ефективність спільного перетворення зауважених у тексті задачі умов шляхом включення в дійсний предмет активності різних суб'єктів, крім актів трансформації даних, ще й актів підготування спільного ухвалення рішення після усунення розбіжностей.

У складі четвертого рівня цілісності, що реалізує перетворюючий спосіб оволодіння міжперсональною проблемністю і конфліктністю, "узгоджування" формулює запит про інтереси з наголошуванням зайнятої суб'єктом позиції. Предмет через свою оформленість перебуває в статусі фону. Четвертий рівень цілісності розвиває запит на індикацію опозиції і спільної оцінки в запит на спільне подолання неузгодженості.

У складі виду "конвенція" "узгоджування" разом із парною функцією "інтеграція", забезпечує перетворення точок зору, що склалися, у принцип, що усуває суперечності.

У складі тенденції актуалізації "узгоджування" обслуговує акти наміру спільного подолання суперечності у сфері інтересів (пізнання, статус, самореалізація тощо).

Таким чином, позитивний ефект функції "узгоджування" полягає в утриманні реальностей інтересу, позиції у формі "для себе" і "для іншого", а також в активній передачі партнерові можливості і відповідальності за подолання суперечностей.

У складі плану індивідуальної активності "узгоджування" переважно редукується в "мотивування" і "проблематизації".

Функція "інтеграція" ("інт") перетворюючий тип відносин здійснює шляхом подолання суперечностей між точками зору, які оформилися. Це найбільш цілісна функція, що відбиває принциповий поворот у взаємодії.

Грамотично відповідає частці "так", включеній у речення, що виражають згоду після протистояння, яке спостерігалось досі і було усвідомлене партнерами (визначається наявністю протистояння, усвідомленого напередодні).

Приклади: Не заперечую. Можу приєднатися. Я згодний. Він згодний. Прийнято. Абсолютно, абсолютно. Підходить. Домовилися. Розгорнуті мовні формули: Так, згодний, суперечності усунуто. Я не згодний із тобою. Я не розумію, що ти отут говориш. (Часто маскується під форму нерозуміння. Визначається як незгода, якщо далі не розгортається спільне розуміння).

У складі міжперсональної сфери "інтеграція" реалізує груп-суб'єктне регулювання продуктивного процесу шляхом перетворення відносин у контексті спільної активності, спрямованої на реалізацію сформульованої в інструкції мети – вирішувати задачу разом. Смыслом функції є задоволення власного інтересу через усунення суперечностей.

У складі компонента "взаємоузгодження" "інтеграція" забезпечує ефективність спільного перетворення зауважених у тексті задачі умов шляхом включення в дійсний предмет активності різних суб'єктів, крім актів трансформації даних, ще й актів спільного ухвалення рішення після усунення розбіжностей.

У складі четвертого рівня цілісності, що реалізує перетворюючий спосіб оволодіння міжперсональною проблемністю і конфліктністю, "інтеграція" формулює відповідь на запит про інтереси, наголошуючи на зайнятій суб'єктом позиції. Предмет через свою оформленість перебуває в статусі фону. Якщо третій рівень цілісності нарощує ефект задоволення запиту на індикацію опозиції задоволенням запиту на спільну оцінку, то четвертий рівень цілісності нарощує ефект задоволення запитів на індикацію опозиції і спільної оцінки спільним подоланням неузгодженості.

У складі виду "конвенція" "інтеграція" разом із парної функцією "узгоджування" забезпечує перетворення точок зору, які склалися, у принцип, який усуває суперечності.

У складі тенденції реалізації "інтеграція" обслуговує розгорнуті, явні акти реалізації себе в системі вирішення даної задачі разом з іншими через подолання неузгодженості.

Таким чином, позитивний ефект функції "інтеграція" полягає в затвердженні винесеного на узгодження проекту або породженні у відповідь на проблематизацію принципу, який долає суперечність.

У складі плану індивідуальної активності "інтеграція" звичайно редукується.

Додаток В. Рисунки та таблиці

Додаток В № 1. Рисунок другого розділу

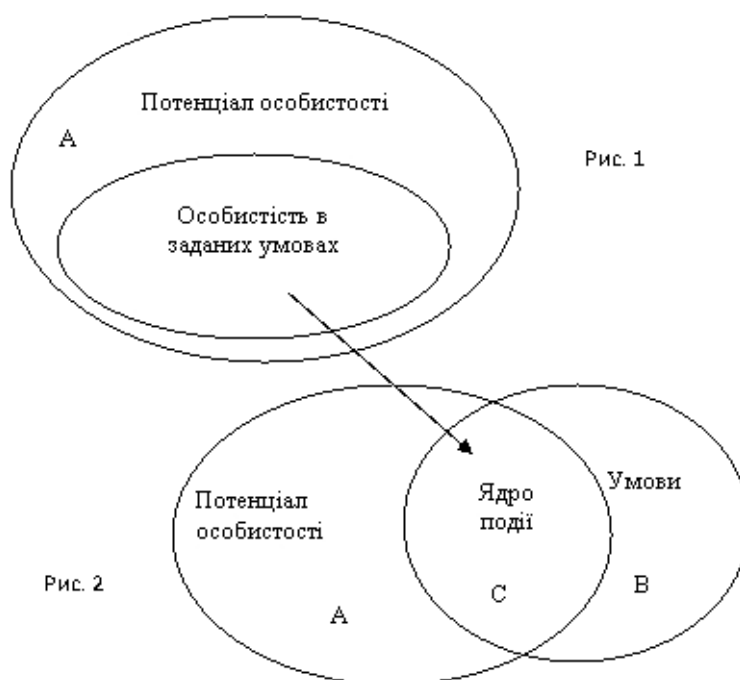


Рис. В.2.1. Потенціал особистості в заданих предметних умовах

Рис. В.2.2. Ядро події на перехресті особистості та предметних умов ситуації

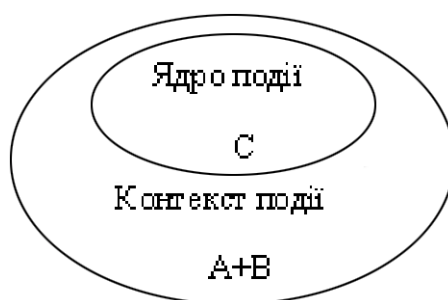


Рис. В.2.3. Ядро і контекст події



Рис. В.2.5. Модель стрижня спільної події

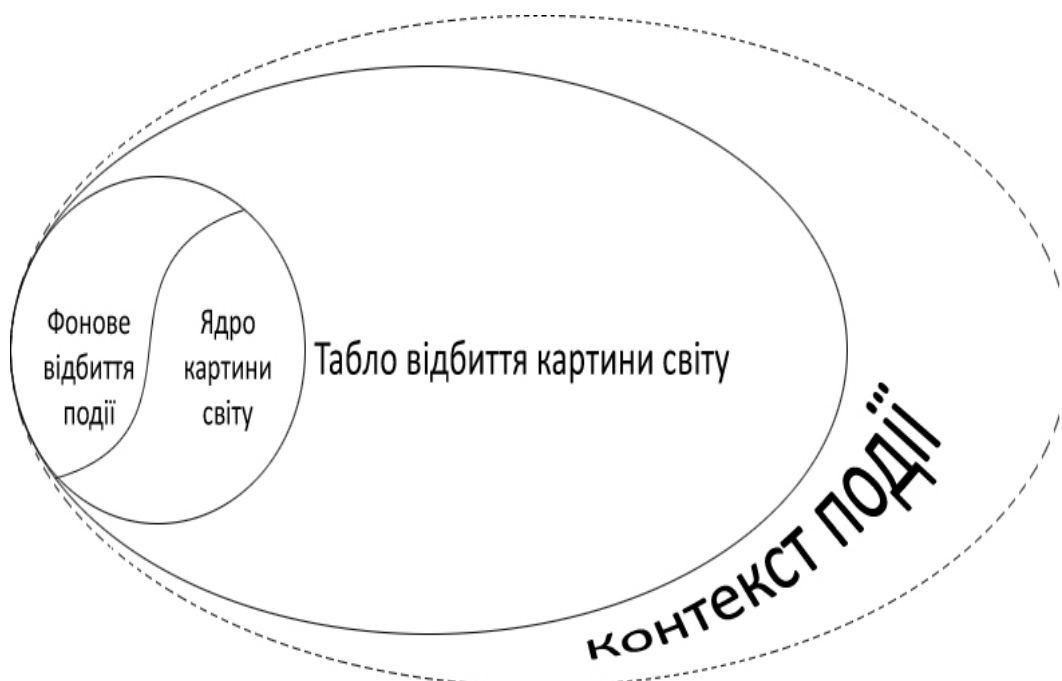


Рис. В.2.6. Табло відбиття картини світу у свідомості суб'єкта

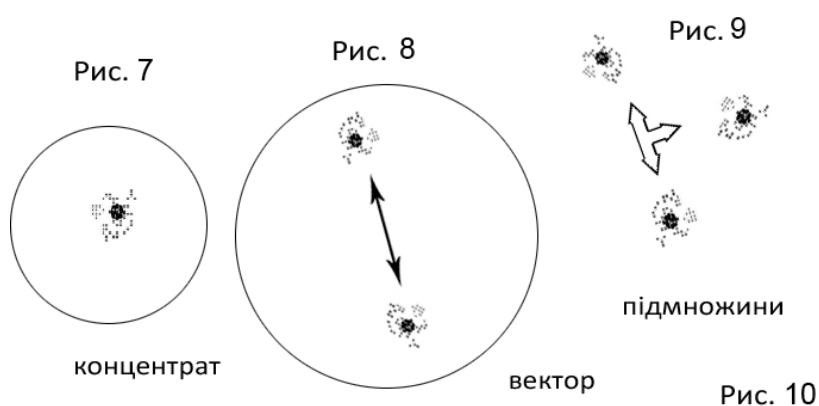


Рис. В.2.7. Розвантаження чуттєвої тканини: 1. Концентрат

Рис. В.2.8. Розвантаження чуттєвої тканини: 2. Вектор

Рис. В.2.9. Розвантаження чуттєвої тканини: 3. Підмножини

Рис. В.2.10. Розвантаження чуттєвої тканини: 1, 2, 3 етапи



Рис. В.2.11. Складові фонового відображення події

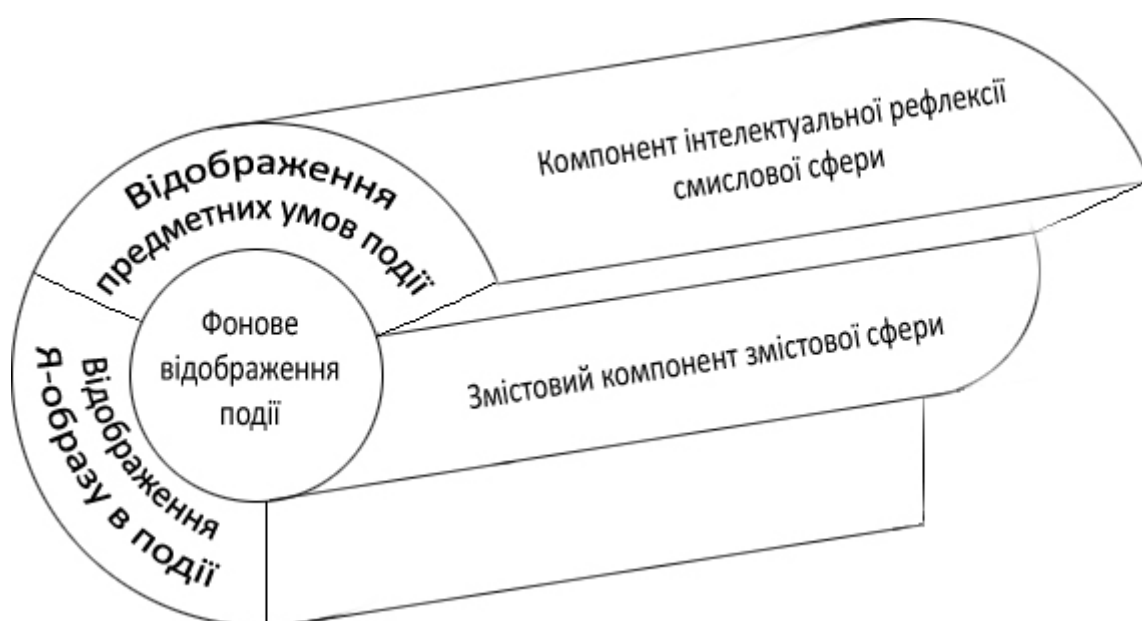


Рис. В.2.12. Динамічна розгортка відбиття картини світу: змістовий компонент

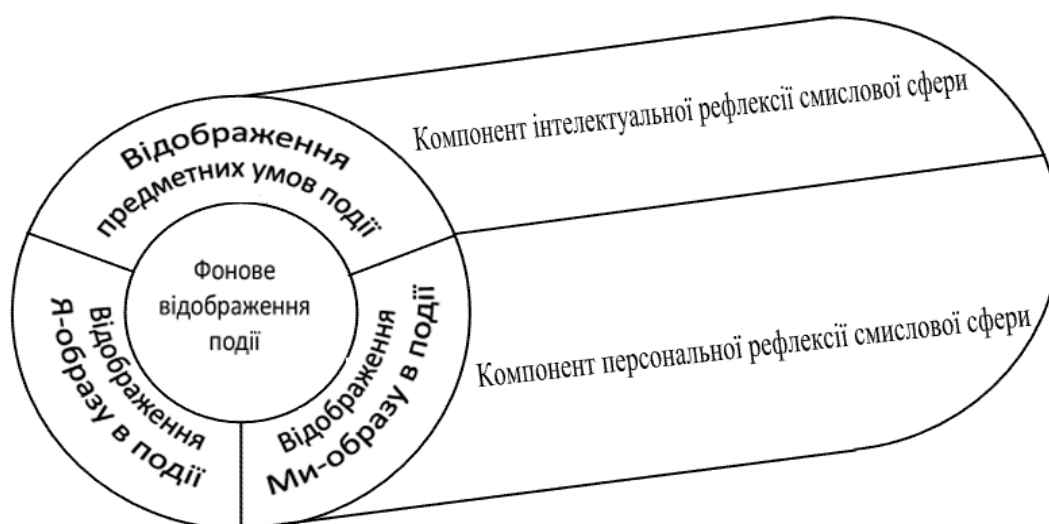


Рис. В.2.13. Динамічна розгортка відбиття картини світу: компонент особистісної рефлексії



Рис. В.2.14. Динамічна розгортка відбиття картини світу:
міжсуб'єктна сфера

Додаток В № 2. Рисунки третього розділу

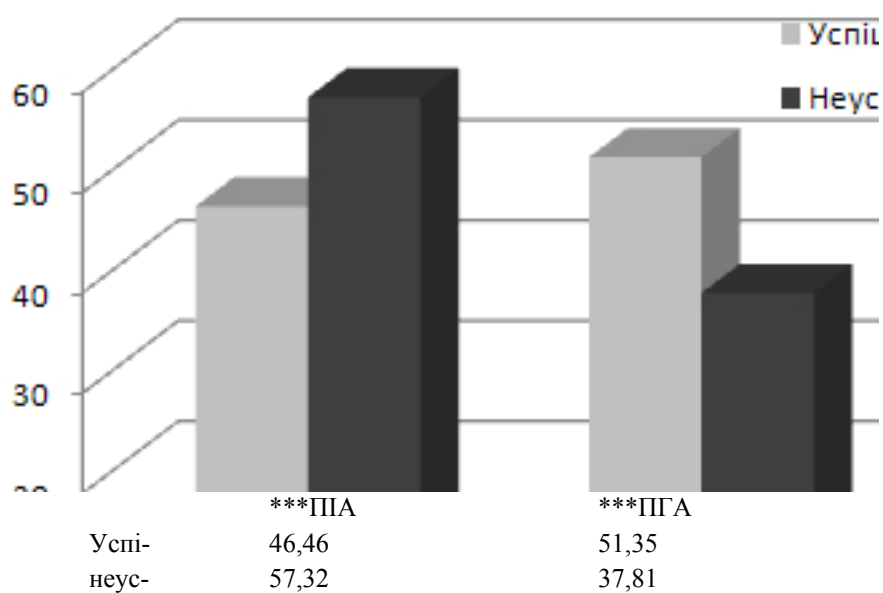


Рис. В.3.1. Порівняння планів активності при різній успішності

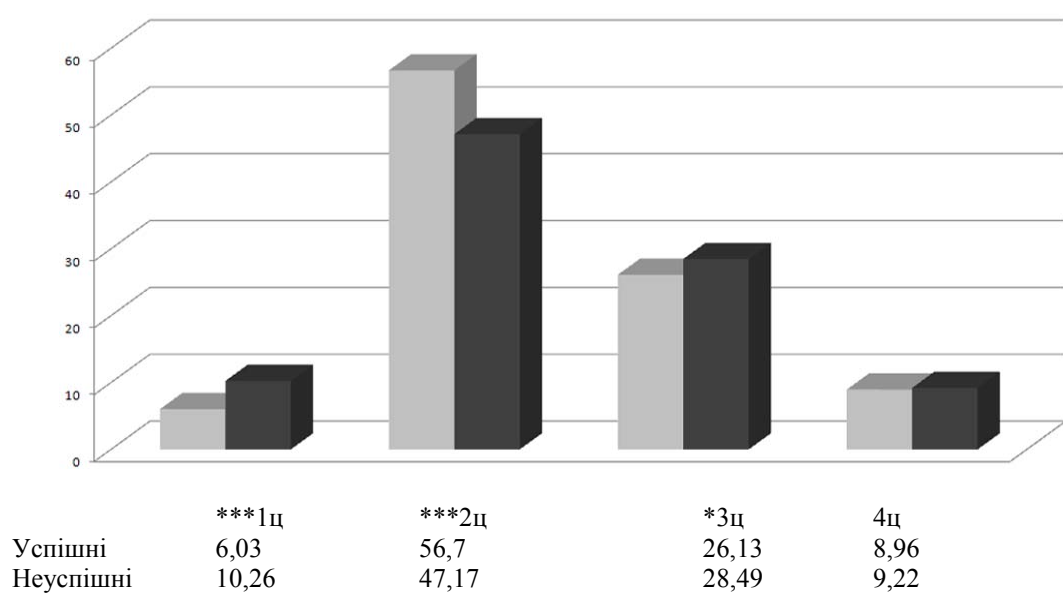


Рис. В.3.2. Порівняння рівнів цілісності при різній успішності

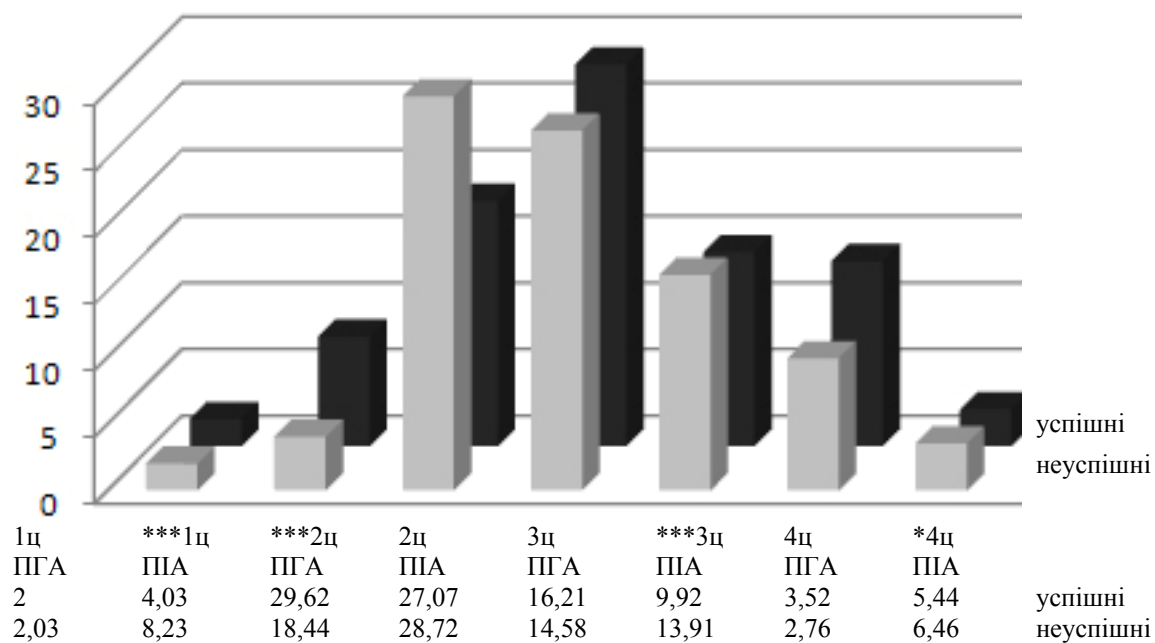


Рис. В.3.3. Порівняння рівнів цілісності по планах активності

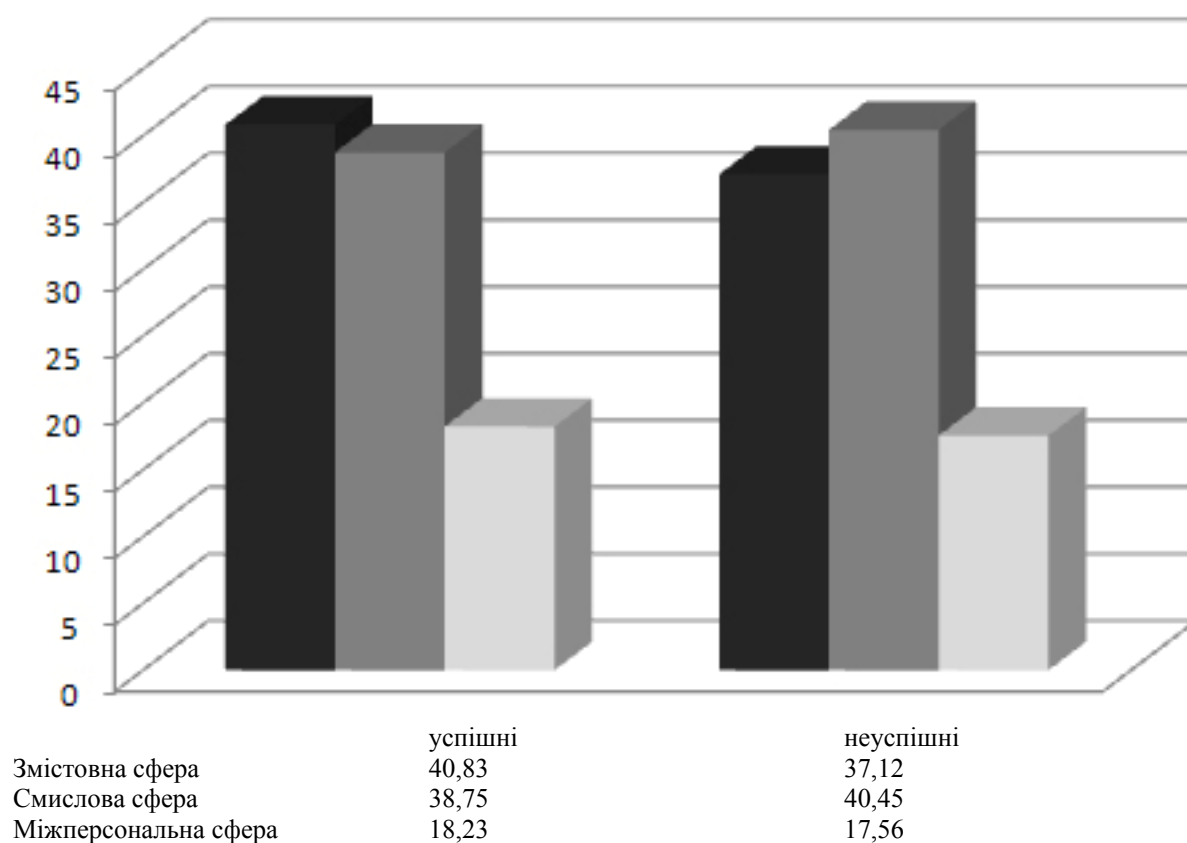


Рис. В.3.4. Порівняння сфер при різній успішності

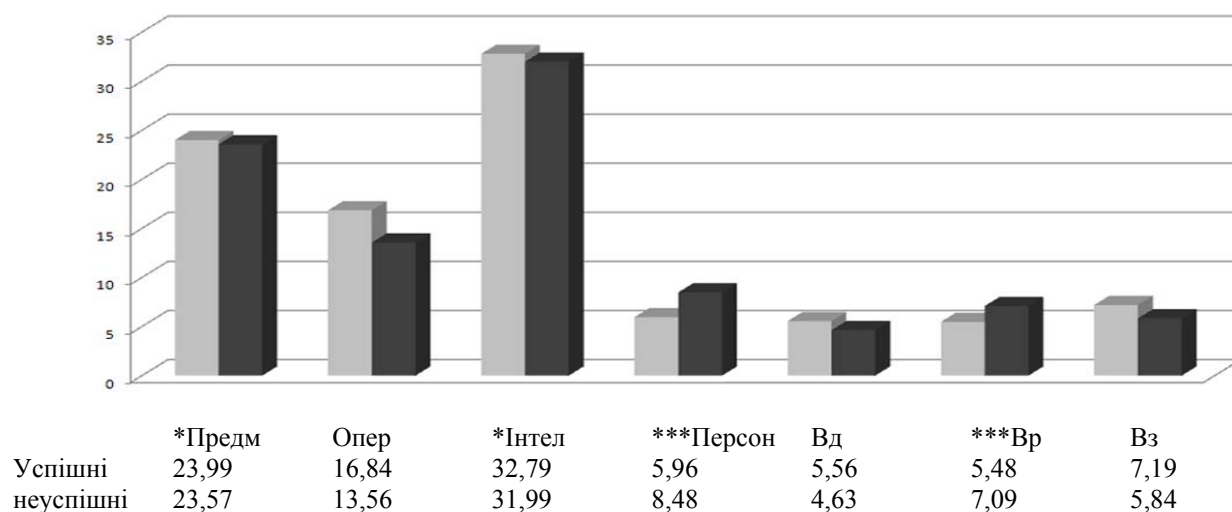


Рис. В.3.5. Порівняння компонентів при різній успішності

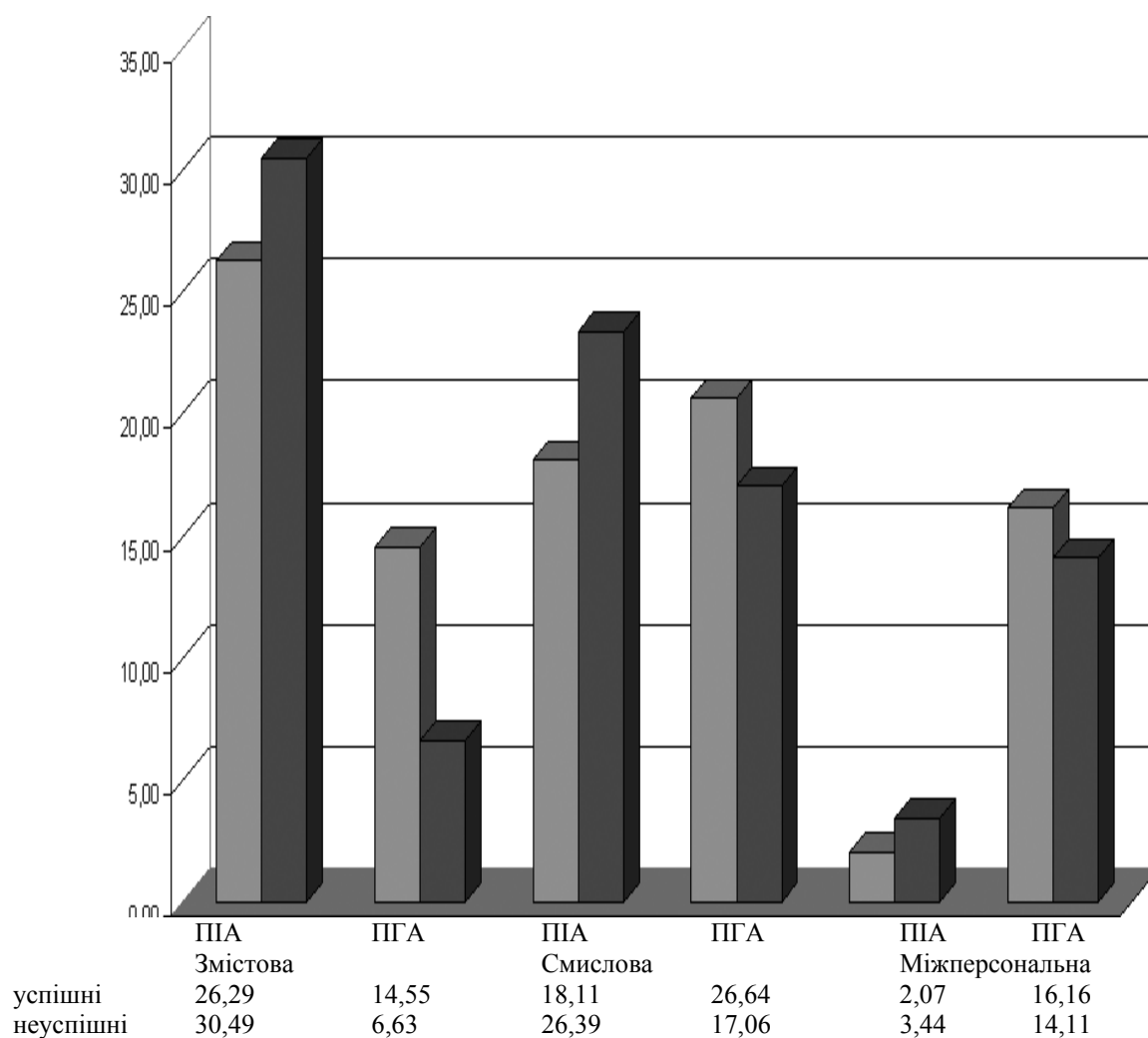


Рис. В.3.6. Порівняння сфер по планах активності при різній успішності

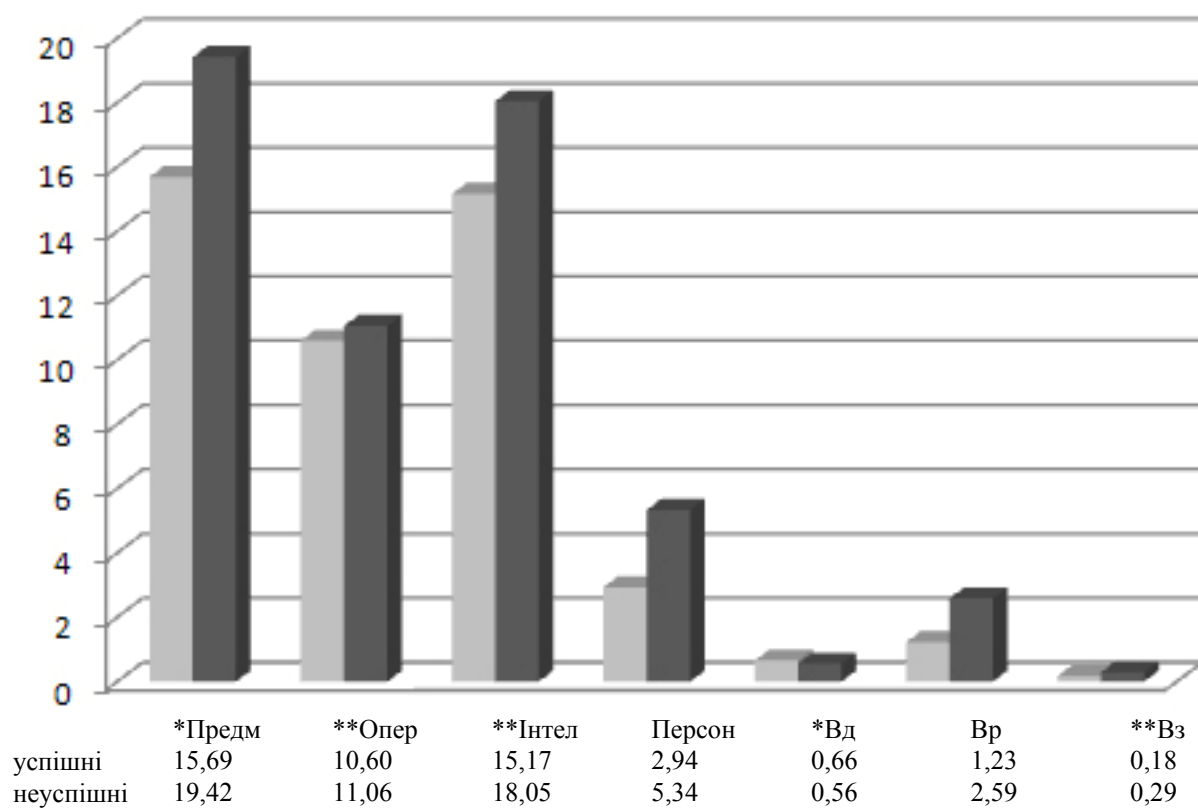


Рис. В.3.7. Порівняння компонентів ПІА при різній успішності

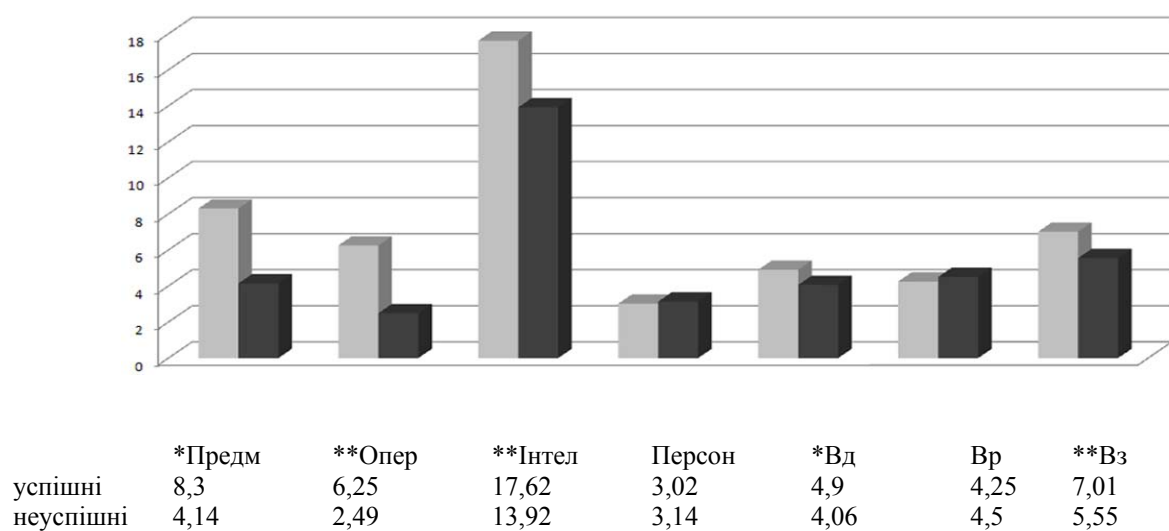


Рис. В.3.8. Порівняння компонентів ПГА при різній успішності

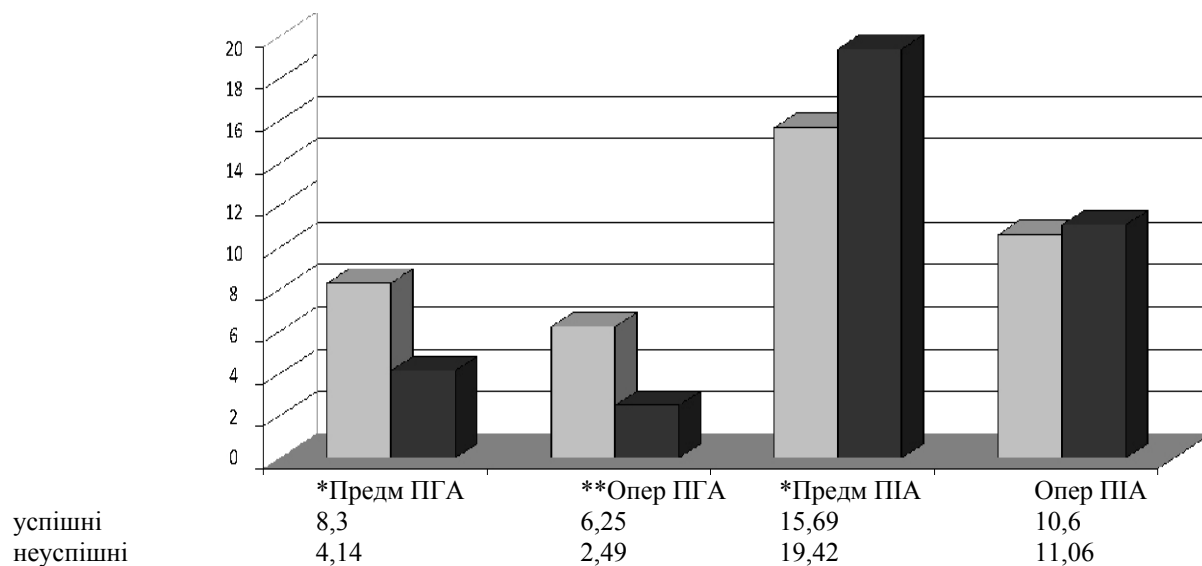


Рис. В.3.9. Порівняння предметної та операційної частин змістового компоненту по планах активності при різній успішності

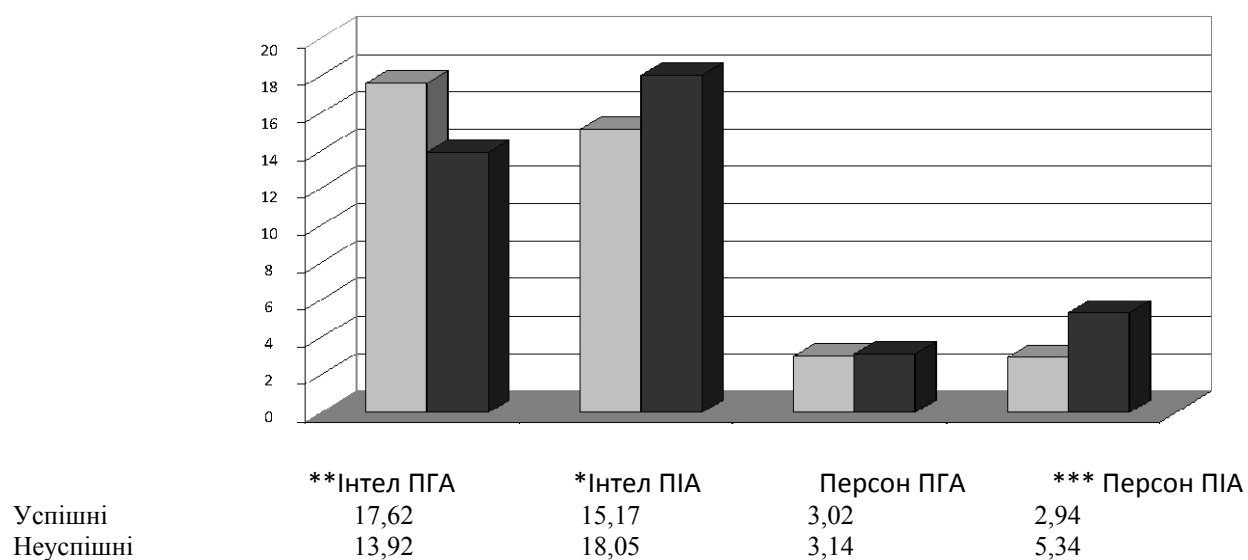


Рис. В.3.10. Порівняння компонентів смислової сфери по планах активності

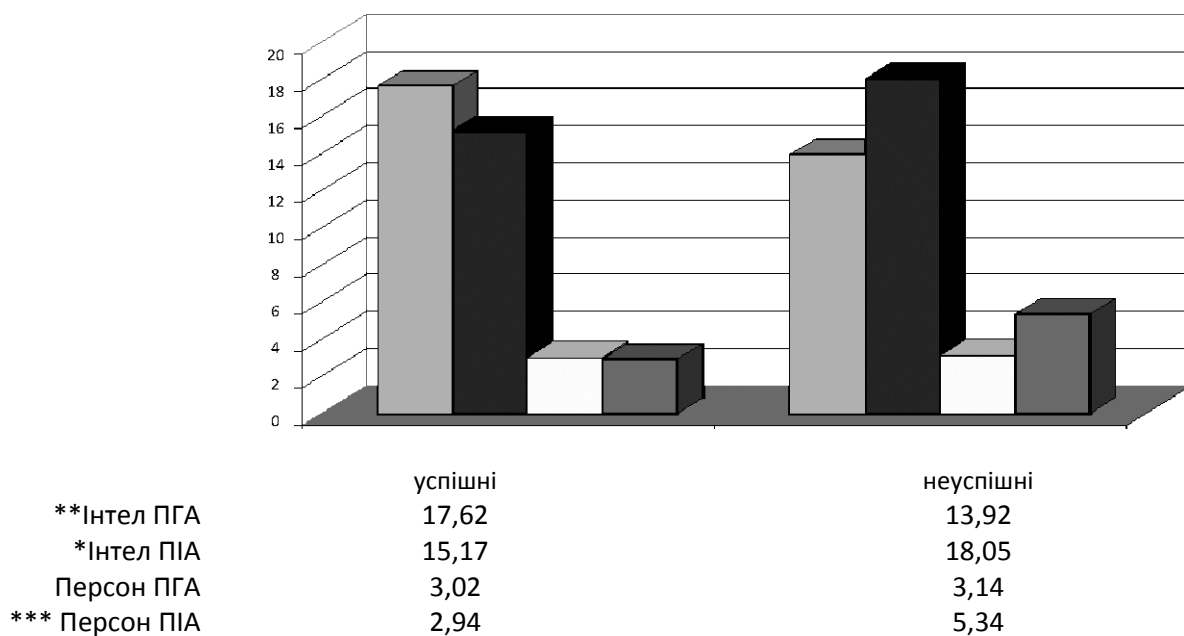


Рис. В.3.11. Порівняння компонентів смислової сфери по планах активності при різній успішності

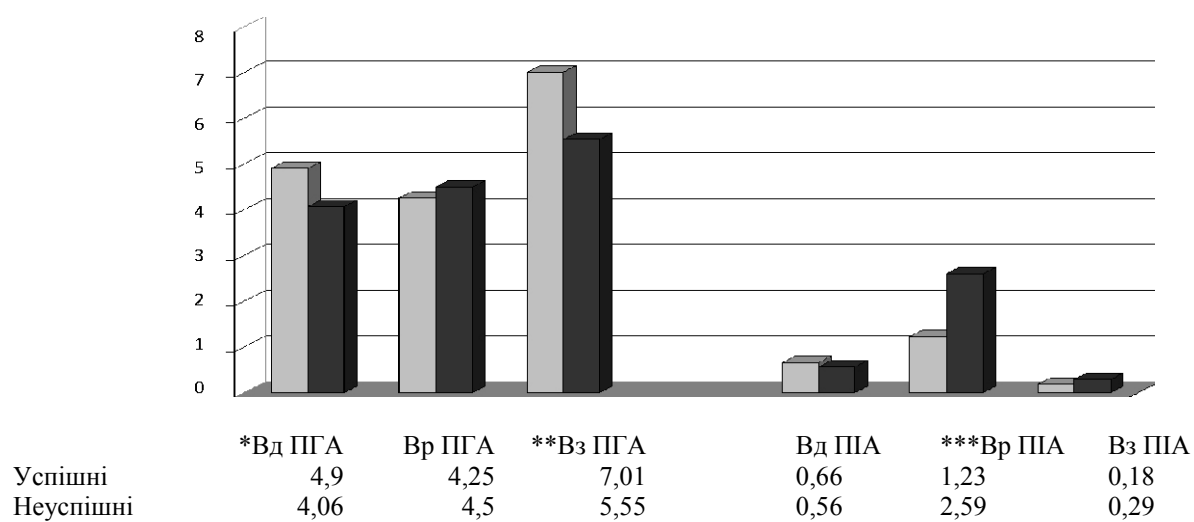


Рис. В.3.12. Порівняння компонентів міжперсональної сфери

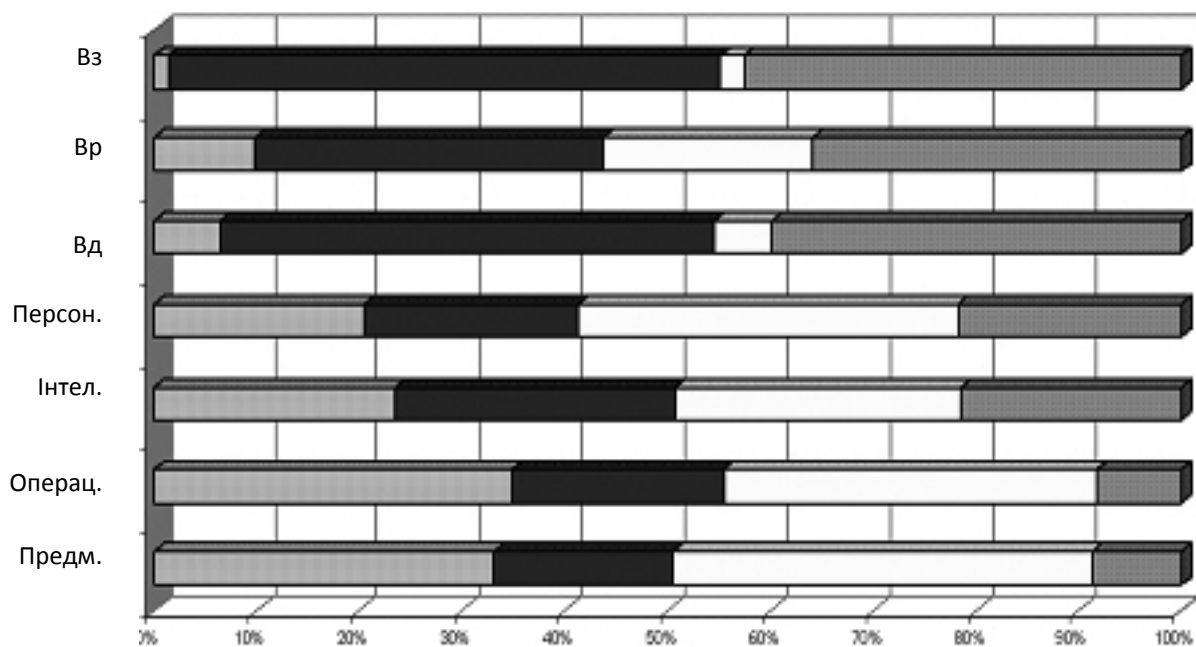


Рис. В.3.13. Частины ПГА та ПІА в компонентах об'єднаного дискурсу успішних та не успішних рішень

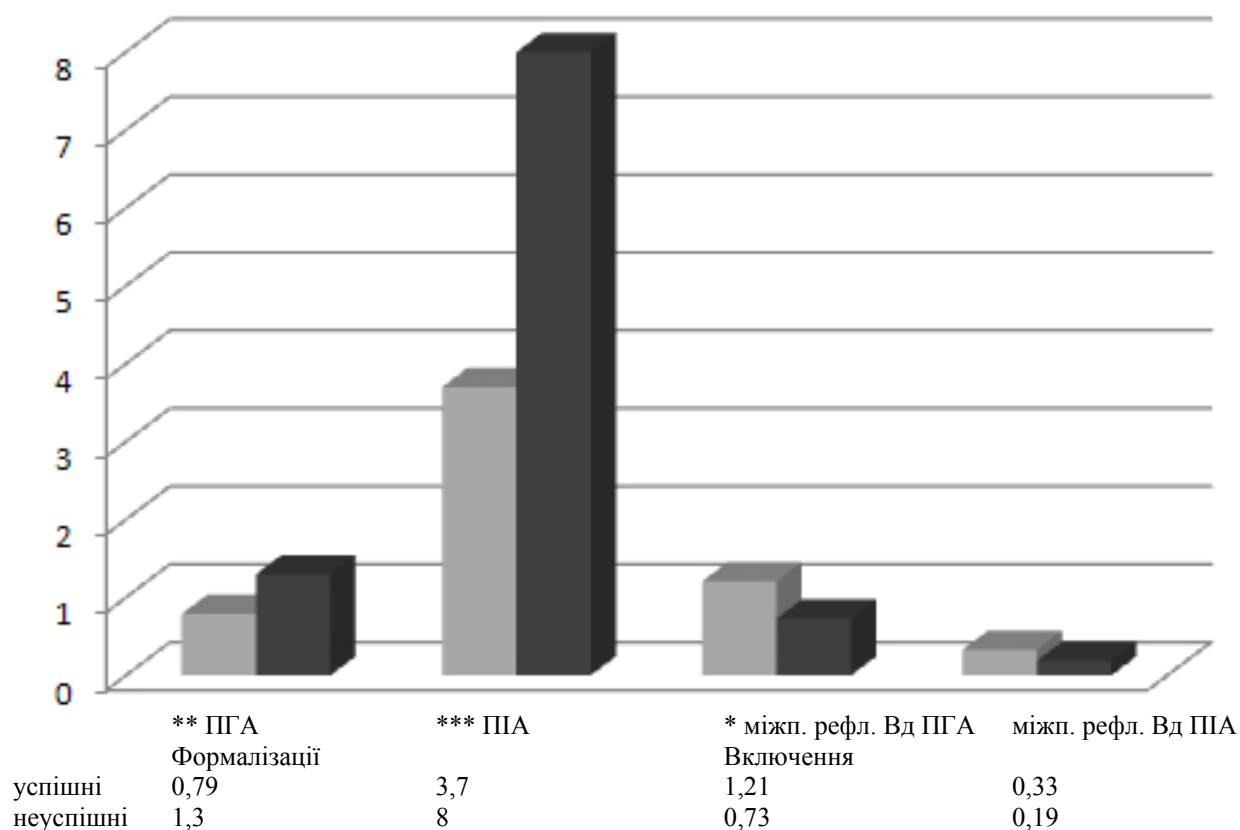


Рис. В.3.14. Порівняння видів компонентів 1-го рівня цілісності по планах активності при різній успішності

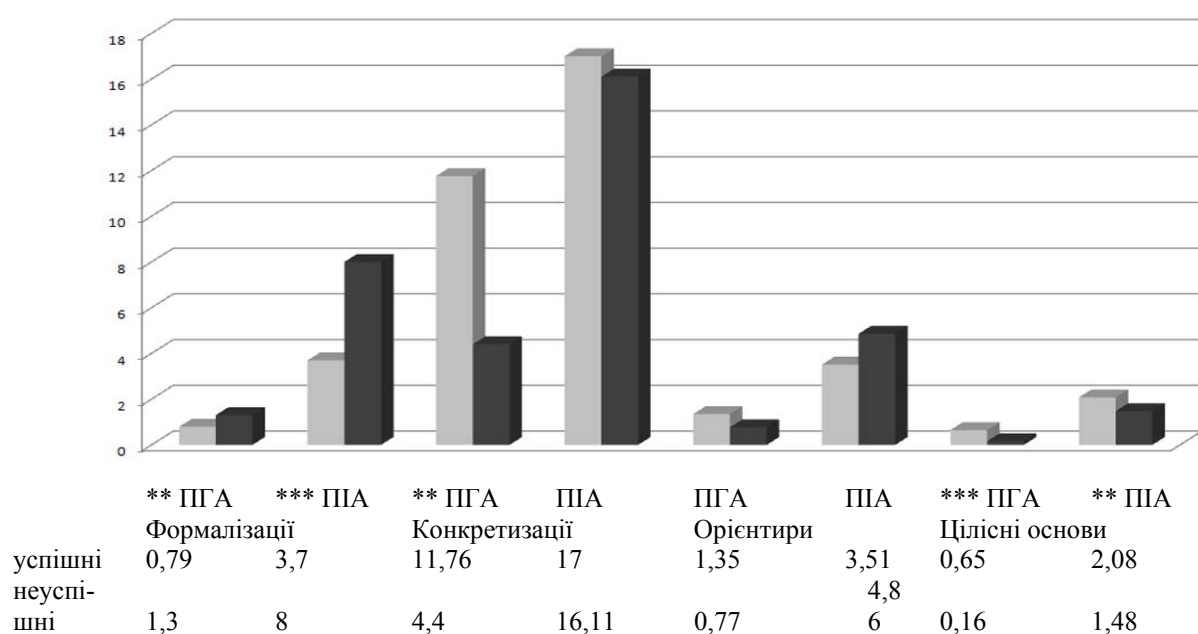


Рис. В.3.15. Порівняння видів змістового компоненту по планах активності при різній успішності

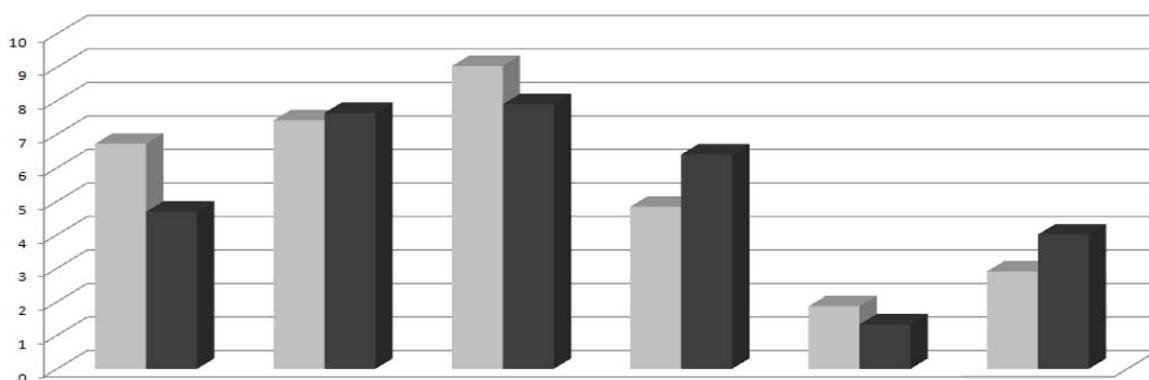


Рис. В.3.16. Порівняння видів компоненту інтелектуальної рефлексії по планах активності при різній успішності

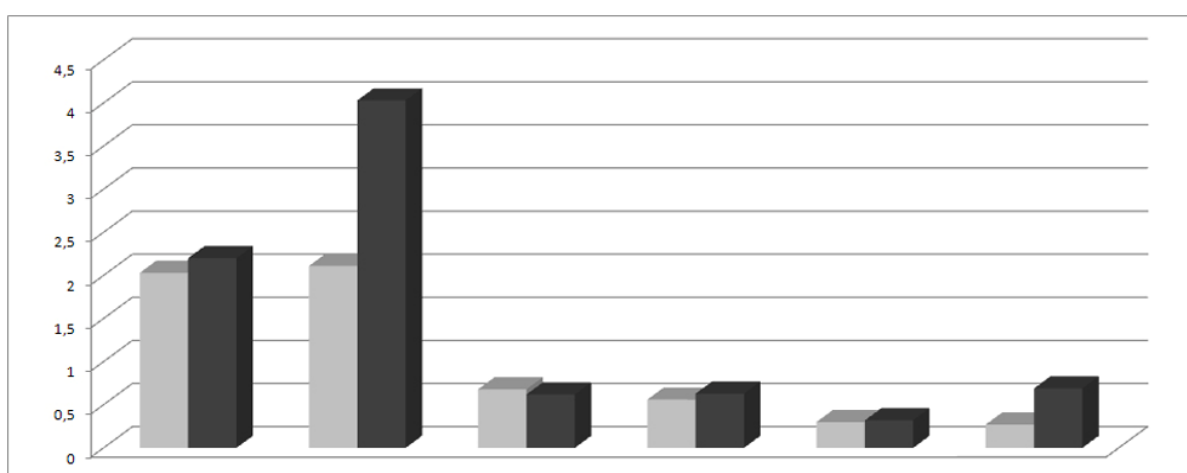


Рис. В.3.17. Порівняння видів компоненту особистісної рефлексії по планах активності при різній успішності

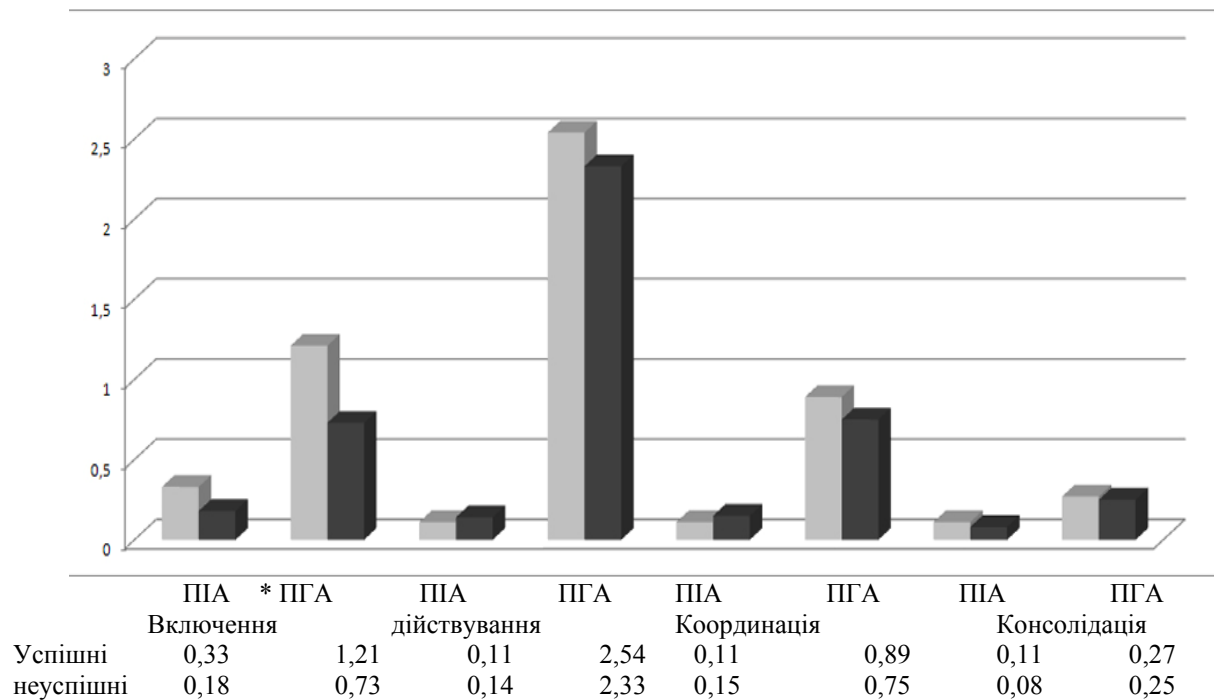


Рис. В.3.18. Порівняння видів компоненту взаємодії по планах активності при різній успішності

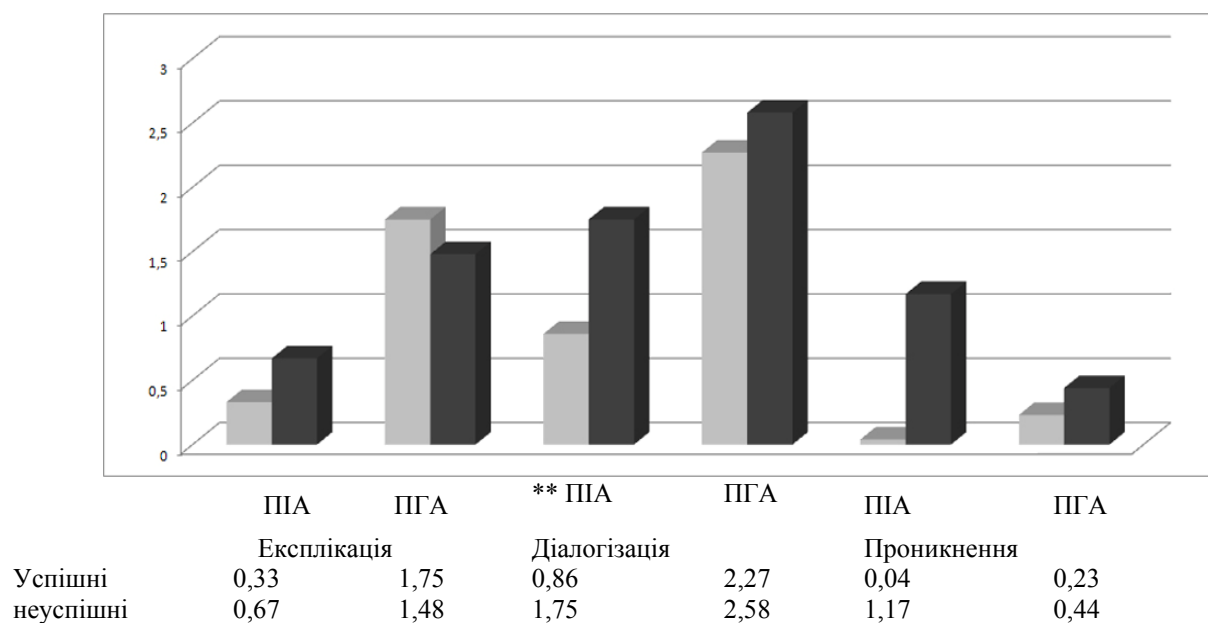


Рис. В.3.19. Порівняння видів компоненту взаєморозуміння по планах активності при різній успішності

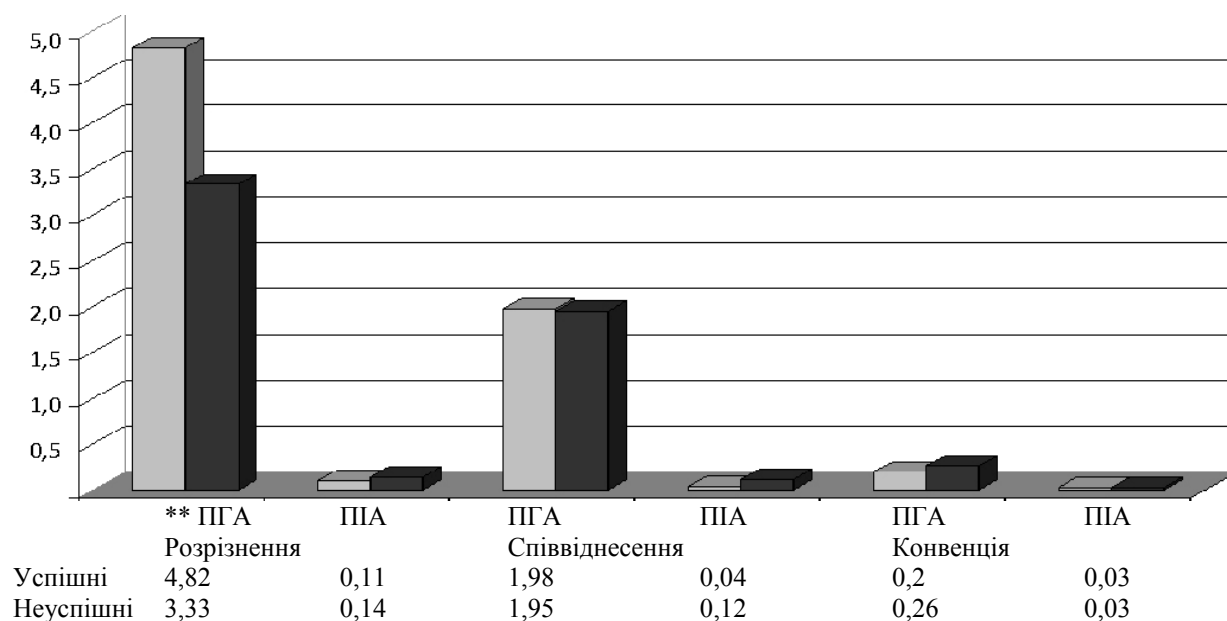


Рис. В.3.20. Порівняння видів компоненту взаємоузгодження по планах активності при різних успішності

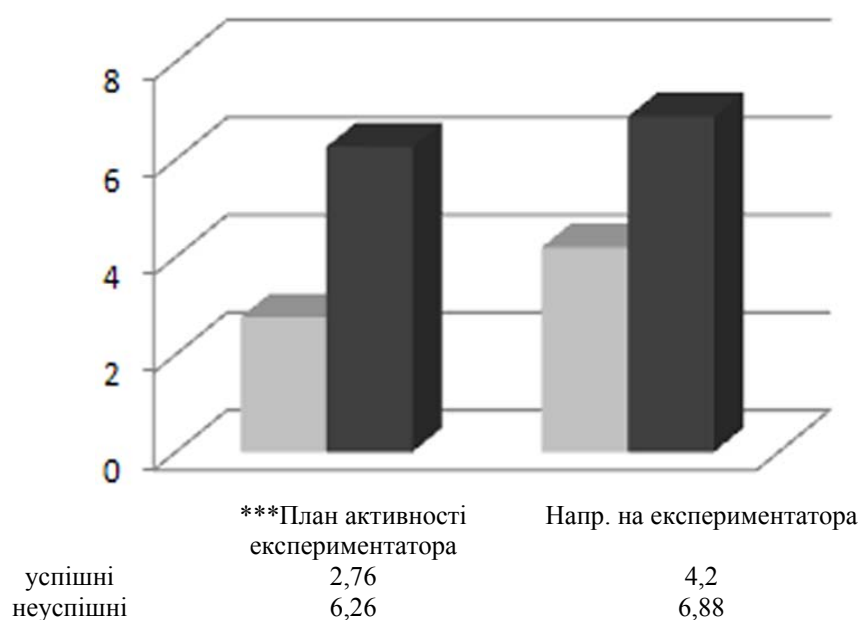


Рис. В.3.21. Порівняння активності експериментатора та розчленування параметру спрямованості "спрямованість на експериментатора" при різних успішності

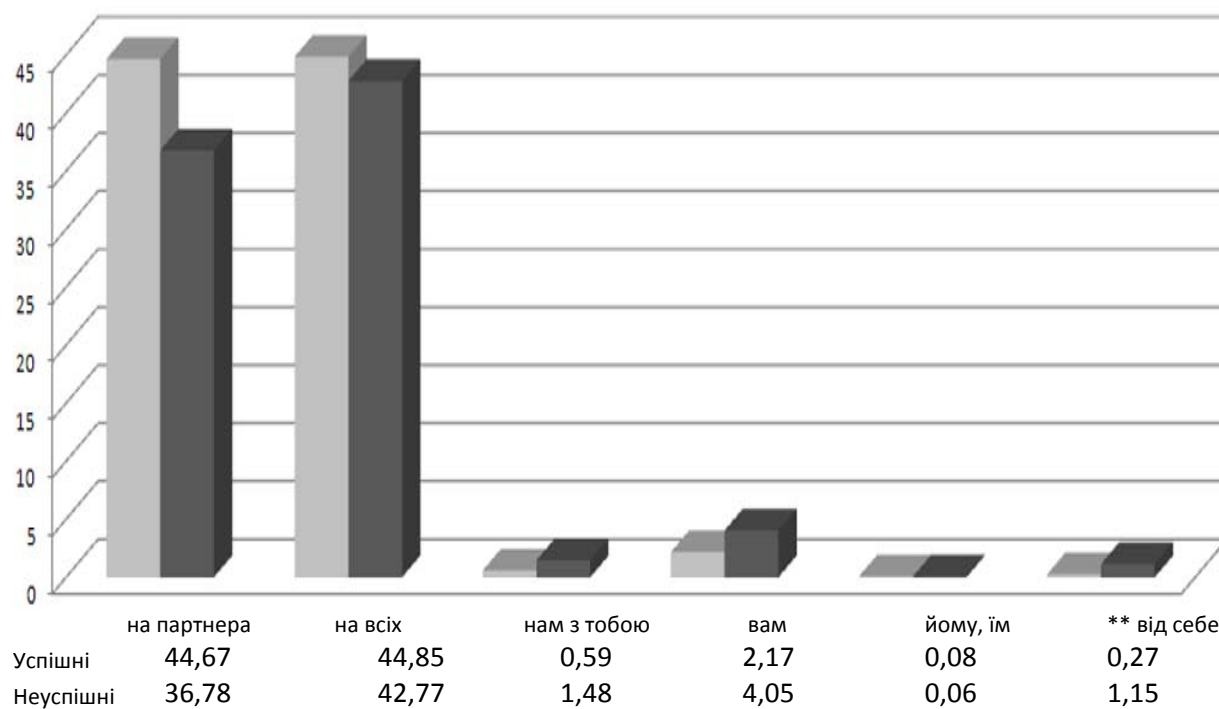


Рис. В.3.22. Порівняння успішних і неуспішних рішень за параметром спрямованості

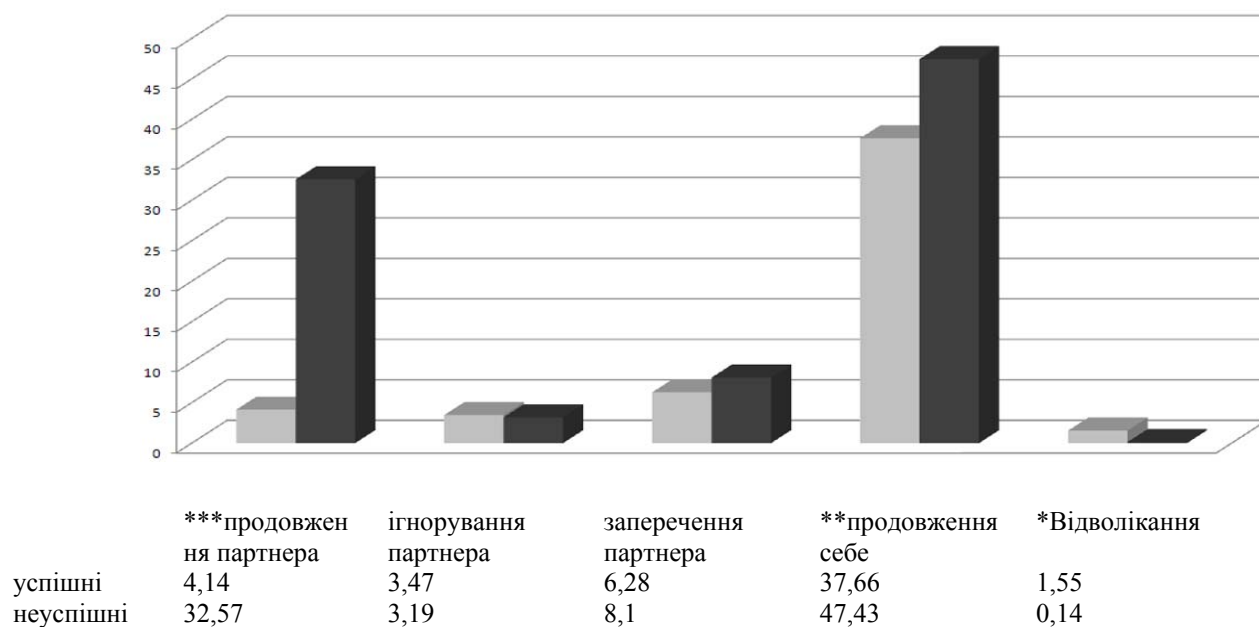


Рис. В.3.23. Порівняння успішних і неуспішних рішень за параметром контакт

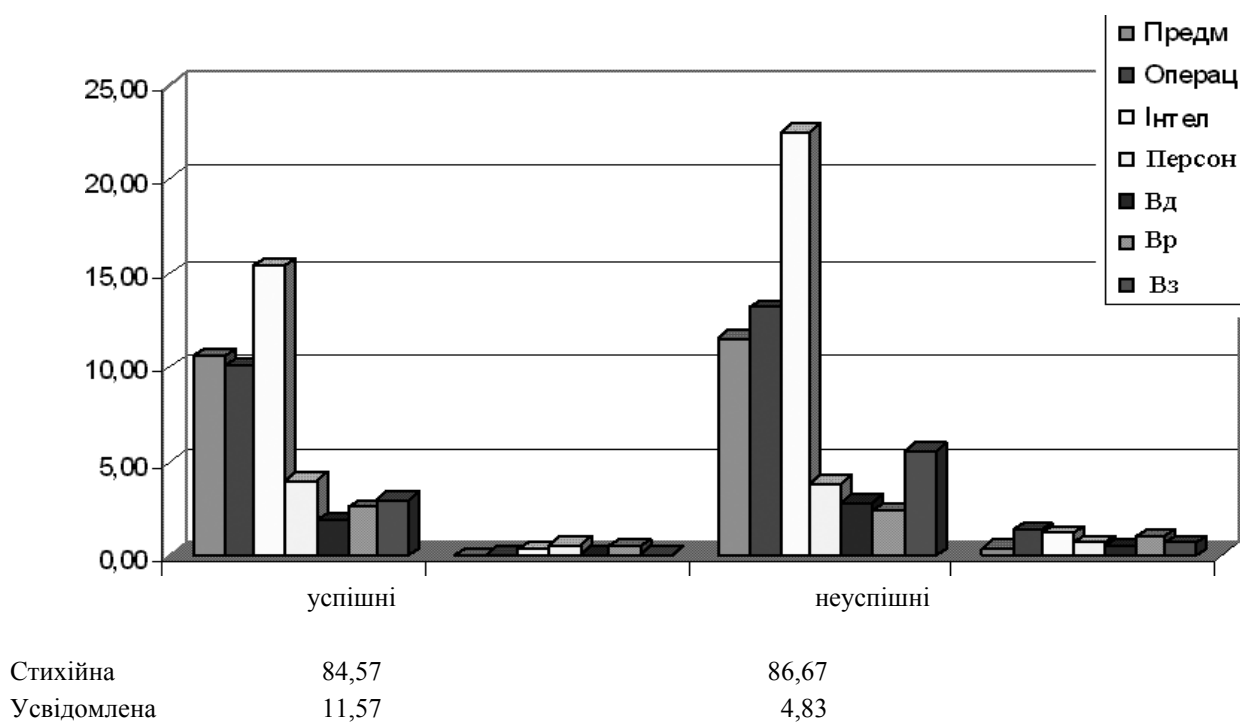


Рис. В.3.24. Порівняння розчленувань параметру позиції

"стихійність-усвідомленість" позиції при різній успішності

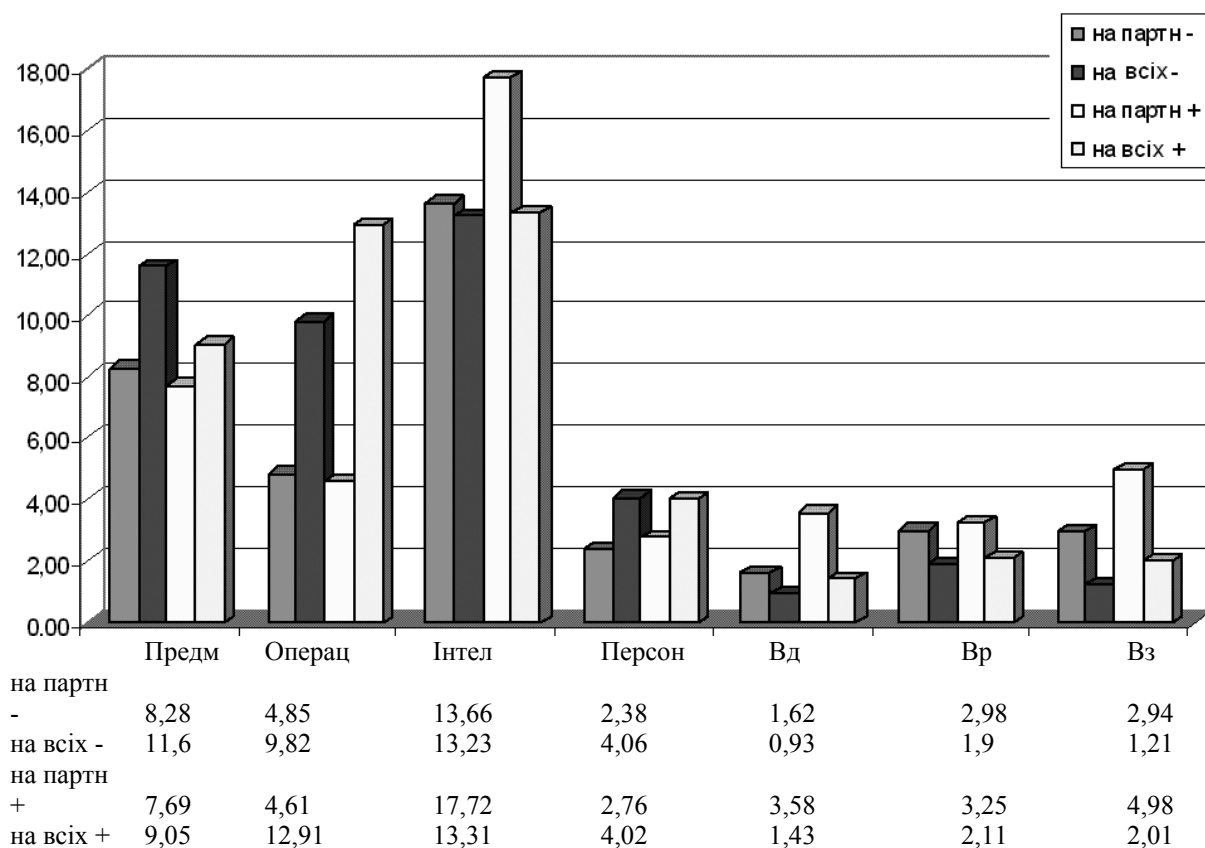


Рис. В.3.25. Порівняння розчленувань параметру спрямованості

"на партнера" та "на всіх" при різній успішності

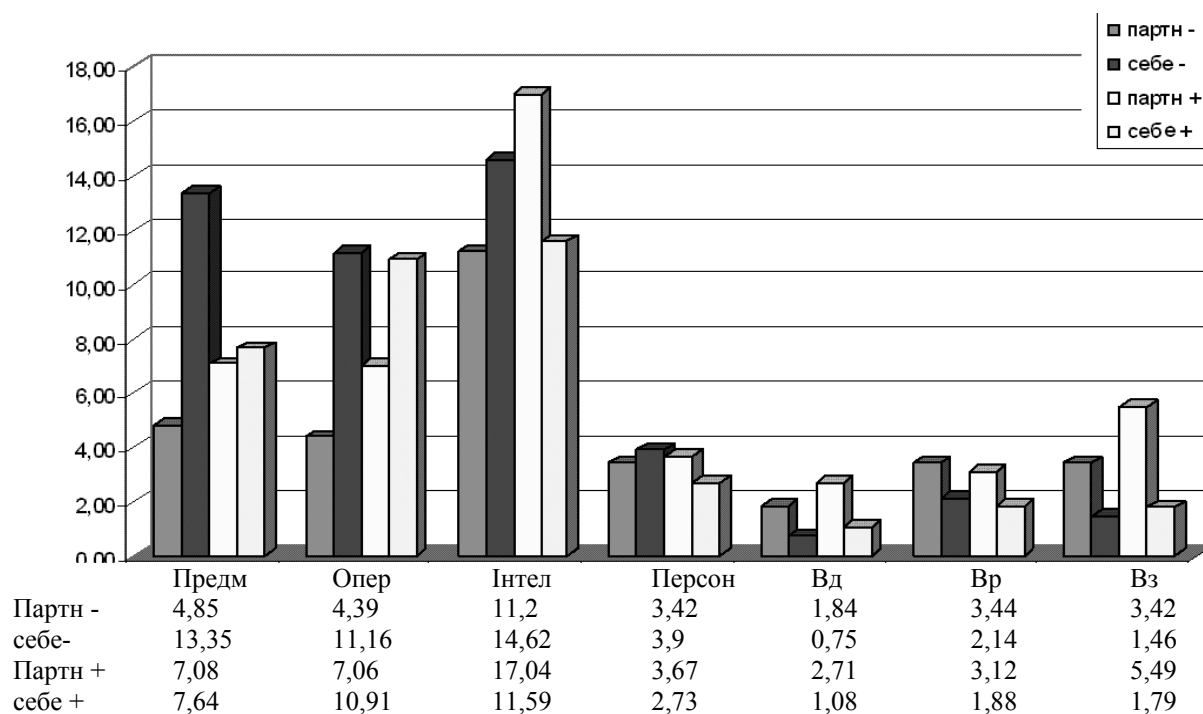


Рис. В.3.26. Порівняння розчленувань параметру контакт "продовження себе" та "продовження партнера" при різній успішності

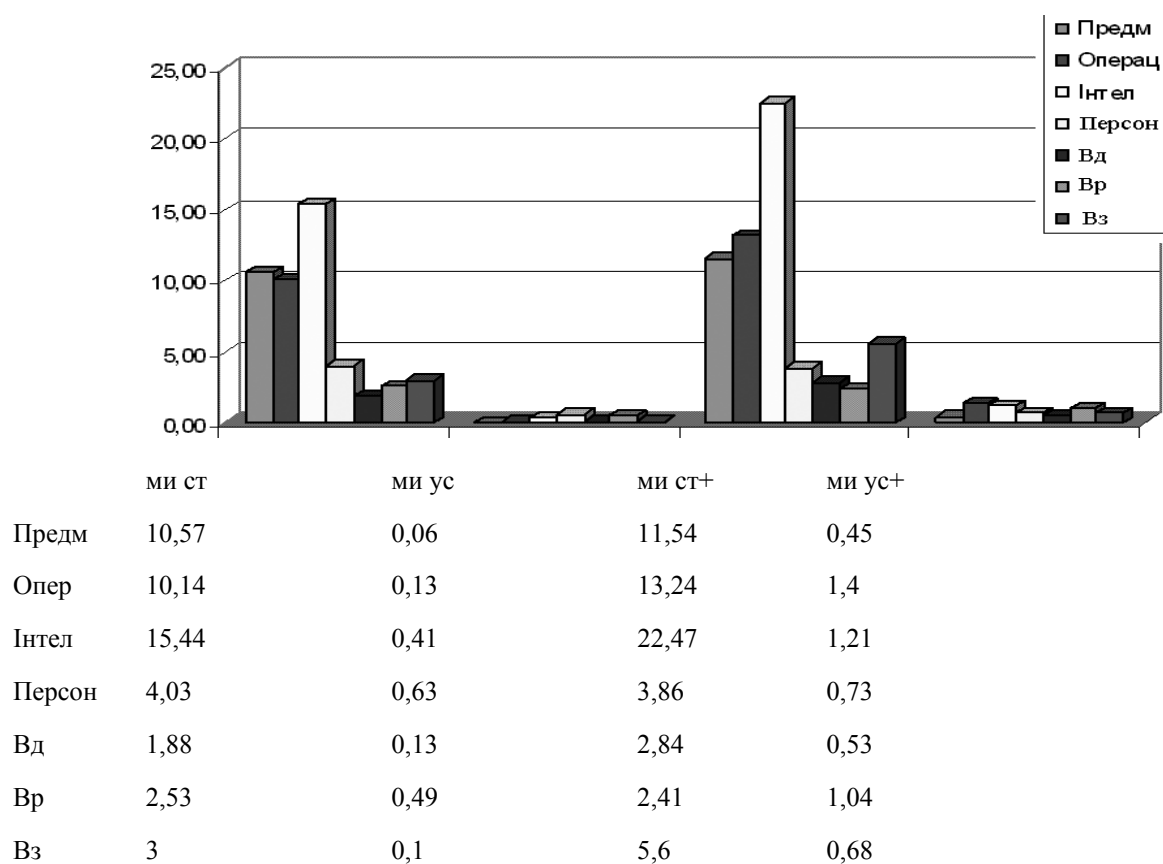


Рис. В.3.27. Порівняння розчленувань параметру позиції "ми-стихійне" та "ми-усвідомлене" при різній успішності



Рис. В.3.28. Схема рефлексивного кола обговорення

Таблиця В.3.1.

Етапи реалізації та умови застосування методу КФПЗСА

Етапи	Умови
Задум дослідження (визначеної проблемної області).	Персональне, соціальне, корпоративне замовлення або дослідницьке самозамовлення.
Задача, інструкція як стимульний матеріал.	Задача, що предметно відповідає задуму і спроможна втягнути в рішення групу ("зачепити" групу).
Процес групового рішення.	Програма спостереження. Експертна фіксація ходу рішення. Технічна фіксація.
Протокол – текст.	Трансформація звуку в текст, відновлення цілісного протоколу за допомогою введення до протоколу експертних позначок.
Розчленовування потоку реальності мови-думки на окремі концептуальні конструкти: компоненти, функціональні елементи, параметри, що спираються на аналіз мовних проявів учасників спільної діяльності. Або експертиза висловлень (концептуальна класифікація висловлень).	Володіння експертом: концептуальними критеріями функцій і параметрів як знанневою схемою; ознаками фактології, феноменології; контекстом рішення й окремих етапів рішення. Або наявність АРМ
Переклад даних класифікації в показники.	Знання експертом (рефлексивним психологом) формул показників і порядку їхнього вводу. Або наявність пакета рефлексивного психолога
Аналіз і інтерпретація показників.	Кваліфікований рефлексивний психолог.

Таблиця В.3.2.

Етапи становлення методу КФПЗСА та його аналоги

Призначення, відмінність методу	Аналог/тип
Вперше репрезентує для аналізу не тільки результати мислення, але і його процес. Метод обмежений концептом змісту, в силу чого збільшення знань про механізм на виході мало відрізняється від знань про нього на вході.	Історичний початок – метод "думання вголос" під час рішення задач (К. Дункер)
Пошук формальних одиниць аналізу на інтеграційному рівні дає результати, що визначаються початковим змістом. Забезпечує формальне розчленовування якого-небудь продукту діяльності (найбільш часто текст, протокол мовного потоку). Вихід істотно відмінний від входу. Метод обмежений вибором одиниці аналізу. Позаконцептуальність одиниці аналізу робить непрогнозованим примноження даних після аналізу і оцінку їх як змісту або "сміття".	Найбільш близький формальний аналог – контент-аналіз.
Ставить задачу розчленувати зміст, не втрачаючи позаконцептуальні факти. Спроба "вихоплення" алогічності думки увінчується створенням методу розчленовування дискурсивного розумового потоку, що дозволяє в лабораторних умовах "препарувати" рефлексивний механізм творчості. Через введення поняття нормативного аналізу, змістовно-сміслового аналізу доступними для дослідження стають як зміст, так і смисли.	Найбільш близький змістовний аналог – змістовно-смісловий аналіз (І. М. Семенов, С. Ю. Степанов)
Зміна об'єкту дослідження з індивідуального суб'єкта на групового закладає основи виходу методу за межі лабораторного експерименту. Очевидно: рішення разом робить природним рішення вголос! Можливість аналізу індивідуальної складової спільного протоколу забезпечена концептуально і технологічно. Система підготування унікального експерименту через спеціальну технологію введення інструкції і задачі забезпечує прийняття випробуваними ситуації зовнішньої оцінки значущої для випробуваного події. Включення до плану дослідження зовнішніх чинників значущості забезпечує широке поле прикладних можливостей. Розширення концептуальної і методичної бази не тільки забезпечує доступність диференціації під час дослідження рефлексивного механізму в груповій і індивідуальній частині, але забезпечує дослідження груп-рефлексії як інтегратора	Сучасне психодіагностичне призначення методу кваліфікується як унікальний експеримент для дослідження ситуативно-особистісних рис (Бодальов А. А. , Столін В. В. , 1977).

рефлексивного потенціалу особистості. При розширенні концептуальної і методичної бази вводиться ряд компонентів і планів розчленовування розумового потоку. Контекстуальний, параметричний аналіз розширюють можливості виокремлювання індивідуального і групового, у контексті ситуації аналізу дозволяють розкрити "алогічність" і додати істинність смислу, який нещодавно перебував у статусі "алогічності". Нормування долає не тільки ретроспективний характер розробки норми задачі за допомогою технології конструювання задачі, але й дозволяє аксіологічний аспект з позицій дослідника перетворити в технологічний (доступний для дослідження).

Додаток В № 3. Рисунки четвертого розділу



Рис. В.4.1. Етапи набуття рефлексією статусу товару: від потреби до - результату

Таблиця В.4.1.

**Порівняльні характеристики малої творчої задачі (МТЗ) та
Передуючої угоди**

Проблемна ситуація (рішення МТЗ)	Проблемна ситуація укладання угоди
Експериментатор – група випробовуваних	Тренер (консультант) – клієнт (корпоративний або персональний)
Факт згоди в дослідженні. Усна або письмова ПУ	Факт покупки послуги корпоративним клієнтом. Укладання ПУ з кожним учасником.
Незалежна змінна	
інструкція і текст МТЗ, імпульс для Розгортання розумового процесу	текст угоди і Додаток до тексту правил до нього (аналог малої творчої задачі), наказ про участь (аналог інструкції);
Регламентована взаємодія сторін	
Зіткнення думки інтересів випробовуваних із знанням точної відповіді експериментатором проходить в закритій формі. Відповідь не повідомляються випробовуваним, а лише дається зворотний зв'язок щодо їх власного варіанту.	Зіткнення позиції згоди і не згоди (заперечення) сторін, аналогічне процесу покупки-продажу, де задачею продавця є зняття всіх заперечень покупця
Частота розподілу в часі випадків протікання процесу	
рішення від 2-3 до 60 хвилин	узгодження від 2-3 до 60 хвилин
Діагностика	
творчого потенціалу на основі розкиду мовного репертуару порівняно з незалежною змінною – текстом МТЗ під впливом інтелектуальних, особистісних, міжособистісних стереотипів. Головний спосіб оцінки – визначення місця отриманої суб'єктом відповіді у ряду нормативних типів відповідей щодо точного рішення творчого потенціалу на основі реконструкції смислів, що мають на увазі (процесуальні, структурні, динамічні, функціональні, контекстуальні показники)	рішень про згоду на основі: – письмової угоди (підпис в договорі) додаткового джерела розкиду мовного репертуару порівняно з незалежною змінною – текстом угоди і додатком (правилами до нього). Інструмент – нормативна матриця. на основі реконструкції смислів, що мають на увазі (актуальний або ретроспективний)

Таблиця В.4.2 .

Нормативна матриця поведінки суб'єкта при розв'язанні задачі-конвенції

	КОНВЕНЦІЯ-КАВЕРЗА	КОНВЕНЦІЯ-БЛАГО	КОНВЕНЦІЯ-ФІКЦІЯ
Прояви позиції ретроспективні та ситуативні вислови	Втратиш більше, ніж придбаєш, якщо втягнешся в гру "спільне". Спільне створюють ті, хто має задум перерозподілу цього спільного в своє.	Завжди можна домовитися, тільки треба уміти!	Не встояти проти спокуси нікому! Спокушайся першим, в цьому вихід!
	Нічого ніколи не підписуй, бути біди.	Краще погані правила, ніж гра без правил.	Швидко укладай, дотримувати ніхто не буде, отже, і я не буду, то навіщо витрачати час на переговори.
	Нічого ніколи не підписуй, без адвоката.	Краще поступово розібратися по ходу, ніж показати свою слабкість, відразу вступивши в переговори.	Чим пізніше почати дотримувати, тим менше виконаних зобов'язань.
	Якщо прозіваю . . . Якщо я не буду хитрішим .	Якщо всі будуть чесними і коректними в переговорах. . .	Якщо не протистояти інтригою.
	Голосніше і сильніше все дискредитує, менше дистанється виконувати.	Забезпечення якості переговорів з нашої сторони – забезпечення задоволеності підсумковим договором.	Якщо не зберемося відкрито "в один кулак"...

Таблиця В.4.3

**Прояв "Я-ми"-позиції в тренінг-практикумі через
прикінцевий тест 20-ти(10-ти) речень**

Персона	Колектив							
Персона	Повний		Коаліційний				≠я,ми, вони	Всього
	5		10+4				4-4=0	19
	ми	нам	ми я)	Я (ми)	Я ім'я)	вони		
193	3	2	1	6	5	0 (2)	4-3=1	212

Додаток В № 4. Рисунки і таблиці п'ятого розділу



Рис. В.5.3. Етапи взаємодії сторін виборчого процесу (громада – кандидат-депутат): завдання та взаємовідповідальність

Таблиця В.5.4.

Кількісні параметри рефлексивних інтерв'ю, проведених з учасниками українських Майданів 2004 року

Прихильники	Кількість протоколів.	Загальний час інтерв'ю	Середній час одного інтерв'ю	Кількість відмов	% відмов	Додатковий час	Забони
К-помаранч.	254	21: 00: 23	0: 04: 58	17	6,69	0: 00: 00	
К-синьо-білі	54	3: 15: 53	0: 03: 38	8	14,81	0: 00: 00	
Д-синьо-білі	72	4: 43: 16	0: 03: 56	13	18,06	0: 25: 25	
Усі	380	28: 59: 32	0: 04: 35				4

Таблиця В.5.5.

Динаміка укладання соціальних угод з виборцями (м. Київ, 2002 р.)

Дата	Кількість
16	30
17	23
18	25
19	88
20	120
21	133
22	111
23	143
24	271
25	164
26	308
27	220
28	149
29	469
30	202

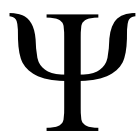
Таблиця В.5.8.

Результати голосування по округу в порівнянні з кількістю підписаних соціальних угод (м. Київ, 2002 р.)

Виборців	Угод	Проголосували за
22100	2456	4000

Додаток Г. Довідки та акти впровадження. Формувальна стратегія

ДОВІДКА № 1 ЗДУ 816 21.08.2009



Запорізький національний університет
факультет соціальної педагогіки та психології

Україна, 69600, Запоріжжя, вул. Гоголя, 118; тел. +38-0612-62-71-61

21 серпня 2009

№ 816

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

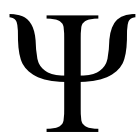
Дана Найдьонову Михайлу Івановичу, кандидату психологічних наук, провідному науковому співробітнику Інституту соціальної та політичної психології АПН України в тому, що технологія тренінгу-практикуму впроваджена в роботу екзаменаційної комісії при проведенні конкурсу на новотворене відділення "Соціальна педагогіка", який проводився з 16 до 21 грудня 1991 р. серед 160 студентів першого курсу ЗДУ. В ході проектування і здійснення відбору методом тренінгу практикуму було передбачено моделювання умов для оцінювання і реалізовано перевірку працездатності, зосередженості на меті, самооцінки, здатності долати проблемно-конфліктні ситуації, соціальної сенситивності та інших професійно важливих рис, на основі чого зараховано 25 осіб як згуртовану навчальну групу. Використання рефлексивних процедур дало змогу учасникам, що не пройшли конкурс, мати позитивні емоційні стани.

Декан факультету
соціальної педагогіки та
психології



О. В. Пономаренко

ДОВІДКА № 2 ЗДУ 817 21.08.2009



Запорізький національний університет
факультет соціальної педагогіки та психології

Україна, 69600, Запоріжжя, вул. Гоголя, 118; тел. +38-0612-62-71-61

21 серпня 2009

№ 817

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

Дана Найдьонову Михайлу Івановичу, кандидату психологічних наук, провідному науковому співробітнику Інституту соціальної та політичної психології АПН України для підтвердження підтвердження того, що розроблена технологія рефлексивного творчого тренінг-практикуму впроваджена в навчальний процес ЗДУ для забезпечення новоствореної спеціальності "практична психологія", зокрема для інтенсифікації початкового етапу навчання в формі Рефлепрактикуму "психологічна служба в школі" для вступників 1990-1991 рр. Впровадження наукових розробок щодо управління рефлексивними процесами дало змогу забезпечити введення слухачів у спеціальність, створити умови для здійснення ними професійного пересамовизначення з педагогічного профілю на фах психологів (усвідомлення педагогічних стереотипів, власних особливостей і вибору індивідуального професійного стилю), організувати середовище однодумців, в якому надалі обговорювалися особисті проблеми професіоналізації.

Ефективність заходу для підвищення самостійної роботи студентів та слухачів підтверджена також і в наступні роки.

Декан факультету
соціальної педагогіки
та психології



О. В. Пономаренко

ДОВІДКА № 3 ІДС-інновація б/н-і11.06.2009



IDS GROUP

9 Moskovskiy Ave., office block № 5, (5 floor)
04073, Kyiv, Ukraine

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

Дана Найдьонову Михайлу Івановичу, кандидату психологічних наук, провідному науковому співробітнику Інституту соціальної та політичної психології АПН України в тому, що його наукові розробки в галузі управління рефлексивними процесами і процедурами було впроваджено в організації на етапі переходу до нової стратегії управління продажами. Застосування рефлексивного тренінг-практикуму **"Ефективні продажі сьогодні: керівник, агент, фірма"** (листопад 1996 р.), в якому взяли участь ключові співробітники підприємства всіх рівнів, дало змогу забезпечити їх готовність перейти до запланованого підвищеного рівня продажів, привело до ухвалення нових ефективних форм взаємодії. Поєднання декількох жанрів роботи – інноваційного, тренування персональних умінь у продажу, а також управління продажами для різних груп учасників дало заплановані наочні для всіх учасників результати. Так, участь у тренінг-практикумі торгових агентів підвищила їх упевненість у собі на основі концентрованого засвоєння знань, умінь і навичок, що дають переваги в діалозі з торговцем, забезпечило усвідомлення індивідуальних особливостей свого професійного стилю, вироблення суб'єктивних ступенів свободи у продажу. На фоні очевидних тренувальних завдань у продажу та управлінні продажами здійснено інноваційну частину з виявлення проблемних зон та опрацювання способів їх розв'язання. На цьому ґрунті через управління рефлексивними процедурами тренінг-практикуму було забезпечено досягнення стратегічної мети замовника – керівники продажів здійснили самовизначення на прийняття відповідальності за обсяг виконання планових показників, кардинально відмінних від того наявних у досвіді. Таким чином, стратегічне керівництво отримало керованість організацією в точці розвитку, для якої характерною є відсутність стабільних керованих підрозділів.

Генеральний директор

Директор з персоналу



М. О. Ткачук

О. Б. Лондон



ДОВІДКА № 4 ІДС-рефлексивна комунікація б/н-к 17.09.2009



IDS GROUP

9 Moskovskiy Ave., office block № 5, (5 floor)
04073, Kyiv, Ukraine

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

Дана Найдьонову Михайлу Івановичу, кандидату психологічних наук, провідному науковому співробітнику Інституту соціальної та політичної психології АПН України для підтвердження впровадження проекту у формі рефлексивного творчого тренінг-практикуму *"Рефлексивна комунікація як істотний ресурс ефективності бізнесу"*, проведеного 22-24 жовтня 2004 р. з керівництвом компанії. У ході дослідження-впровадження було спеціалізовано груп-рефлексивну технологію для забезпечення ефективної комунікації (у взаємодії філіалів і центрального офісу компанії) як суттєвого ресурсу бізнесу в період майбутніх змін, проведено дослідження потенційних втрат внаслідок зростання невизначеності в цей період, позначено індивідуальні й корпоративні підходи до розв'язання проблем злиття, забезпечено усвідомлення топ-менеджментом компанії своєї ролі замовника щодо розробки і реалізації тактик для здійснення стратегічного завдання із злиття. У результаті впровадження рефлексивного управління забезпечено: усвідомлення станів невизначеності як ресурсу управління, який унеможливорює різнобачення предметних завдань поточного і перспективного періодів балансування владою; готовність топ-менеджерів робити особисті внески задля повноти інформаційного поля в умовах прогнозованих втрат інформації; прийняття індивідуальних функціонально-посадових алгоритмів здійснення комунікації в ситуації змін.

17.09.09

Генеральний директор

Директор з персоналу



М. О. Ткачук

О. Б. Лондон



ДОВІДКА № 5 Прайм А-0916-1 16.09.2009

Приватне підприємство "ПРАЙМ"

м. Київ, вул. Академіка Туполєва, 17ж

тел./факс 581-57-75



р/р 26001412031 у філії ВАТ "Морський транспортний банк" м. Києва МФО 300829
ЄДРПОУ 30726827 Інд. подат. № 307268226597 Свідоцтво № 39046837

Вих. № А-0916-1

Від 16 вересня 2009 р.

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

Дана Найдьонову Михайлу Івановичу, кандидату психологічних наук, провідному науковому співробітнику Інституту соціальної та політичної психології АПН України для підтвердження впровадження проекту у формі рефлексивного творчого тренінг-практикуму **"Концепція маркетингу підприємства № 1 і підприємства № 2: спільне і особливе. Від взаємного обміну досвідом до створення унікального способу перебування на ринку"**, проведеного 6-9 серпня 1998 р. з представниками компанії (41 учасник). У ході дослідження-впровадження груп-рефлексивну технологію було спеціалізовано на основі інноваційного процесу для проявлення потенціалу організації в цілому та кожного її співробітника не залежно від статусу – засновник, управлінець вищої чи середньої ланки, співробітник.

Зафіксовані в проекті задум, цілі, завдання забезпечили отримання очікуваного результату. Побічним продуктом виконання проекту стало застосування в подальшому комплексі інших продуктів рефлексивного управління: конкурсу на посаду у варіантах "основна мішень" і "подвійна мішень", атестації персоналу, тренінгу персональних умінь з продажу, які передбачають застосування системи прийняття спільних (з партнером або з покупцем) рішень, де активна сторона здатна створювати переваги у взаємодії.

З повагою,
Директор ПП "Прайм"



В.Б. Савостьянов

ДОВІДКА № 6 ІДС-TQM б/н-т 11.06.2009



IDS GROUP

9 Moskovskiy Ave., office block № 5, (5 floor)
04073, Kyiv, Ukraine

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

Дана Найдюнову Михайлу Івановичу, кандидату психологічних наук, провідному науковому співробітнику Інституту соціальної та політичної психології АПН України в тому, що його наукові розробки з формування рефлексивного управління в організації упроваджено протягом 1997-1998 рр. в комплексі проектів, метою яких було: створення організаційної культури, що забезпечує системний аналіз, планування і контроль підприємства, заснованої на розумінні і реалізації персоналом корпоративної мети, норм, цінностей і стандартів організації в єдиному ключі; культуру, що є мотиваційною й інформаційною основою самонавчання організації як виробничої системи; забезпечення системного і гнучкого управління організацією на основі відносин "замовник-виконавець" усередині організації, принципів самоорганізації та ініціативи в рамках корпоративності. Розроблена М. І. Найдюновим технологія рефлексивного тренінг-практикуму була застосована в заходах: а) з інноваційної підготовки топ-менеджерів і розробки стратегічних напрямів розвитку, концептуальних методів, структурних перетворень організації; б) з оцінки людських ресурсів компанії як передумови перетворень і проведення атестації; в) з організації і первинної підтримки роботи груп якості при переході до реалізації системи тотального управління якістю в компанії.

У результаті упровадження рефлексивних технологій отримано такі результати:

забезпечено соціально-психологічні умови для впровадження системи тотального управління якістю (TQM);

здійснено оцінку потенціалу персоналу з погляду індивідуальної ефективності і командної взаємодії, а також готовності відповідати вимогам роботи в системі стандартів якості підприємства; забезпечено сприятливий соціально-психологічний клімат у процесі змін; розроблено й упроваджено засоби самоорганізації співробітників у роботі з внутрішнім і зовнішнім середовищем, що відповідають баченню компанії;

оптимізовано витрати тимчасових, організаційних, людських, фінансових та ін. ресурсів при проведенні перетворень без збитку для існуючої продуктивності.

11.06.09

Генеральний дирек-

тор

Директор з персоналу



М. О. Ткачук

О. Б. Лондон



ДОВІДКА № 7 Уніпроф 22/09-02 22.09.2009

02660, м. Київ
вул. М.Раскової, 11, корпус А, оф.813
тел. (044) 499-81-00, (044) 499-82-00
ОКПО 33906241, МФО 306016
Р/р 26000228229800, в АКЦ-КОМ.ІННОВ.БАНК
"УКРСИББАНК", ХАРКІВ

uniprof



Вих. № 22/09-02
від 22.09.2009 р.

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

Дана Найдьонову Михайлу Івановичу, кандидату психологічних наук, провідному науковому співробітнику Інституту соціальної та політичної психології АПН України в тому, що розроблені ним психологічні технології розвитку творчості та забезпечення інноваційних процесів в організаціях, психологічного забезпечення змін в організації з використанням засобів груп-рефлексивного підходу поетапно впроваджуються в ТОВ «Юніпроф» з моменту його створення.

Конкурси на вакантні посади, в яких взяли участь понад 600 претендентів та співробітників підприємства, виконані в модифікаціях "конкурс-відбір", "конкурс-навчання", "конкурс-вплив", забезпечили підприємство людськими ресурсами під час його інтенсивного розвитку, сприяли інтенсифікації процесу підвищення кваліфікації, підвищенню готовності всього персоналу підприємства до прийняття нових стандартів. Застосована технологія "подвійної мішені" як непряме навчання та непряма інтервенція інтенсифікували процес засвоєння знань, утворення навичок та здійснення самооцінок основного складу працівників для їх подальших самовизначень, що наочно демонструє формування рефлексивного управління в організації.

Директор ТОВ «Юніпроф»



Єсіпов С.О.

ДОВІДКА № 8 Прайм-конкурс А-0921-1 21.09.2009

Приватне підприємство "ПРАЙМ"

м. Київ, вул. Академіка Туполєва, 17ж

тел./факс 581-57-75



р/р 26001412031 у філії ВАТ "Морський транспортний банк" м. Києва МФО 300829
ЄДРПОУ 30726827 Інд. подат. № 307268226597 Свідоцтво № 39046837

Вих. № А-0921-1

Від 21 вересня 2009 р.

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

Дана Найдюнову Михайлу Івановичу, кандидату психологічних наук, провідному науковому співробітнику Інституту соціальної та політичної психології АПН України в тому, що розроблені ним психологічні технології розвитку творчості та забезпечення інноваційних процесів в організаціях, психологічного забезпечення змін в організації з використанням засобів груп-рефлексивного підходу поетапно впроваджуються в ПП "Прайм" з 1998 р.

Конкурси на вакантні посади, в яких взяли участь понад 700 претендентів та співробітників підприємства, забезпечили підприємство людськими ресурсами під час його інтенсивного розвитку, сприяли інтенсифікації процесу підвищення кваліфікації персоналу, підвищенню його готовності до прийняття нових стандартів, що засвідчує формування в організації рефлексивного управління.

З повагою,

Директор ПП "Прайм"



В.Б. Савостьянов

ДОВІДКА № 9 Уніпроф 22/09-01 22.09.2009

02660, м. Київ
вул. М.Раскової, 11, корпус А, оф.813
тел. (044) 499-81-00, (044) 499-82-00
ОКПО 33906241, МФО 306016
Р/р 26000228229800, в АКЦ.-КОМ.ІННОВ.БАНК
"УКРСИББАНК", ХАРКІВ

uniprof



Вих. № 22/09-01
від 22.09.2009 р.

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

Дана Найдюнову Михайлу Івановичу, кандидату психологічних наук, провідному науковому співробітнику Інституту соціальної та політичної психології АПН України для підтвердження впровадження проекту у формі рефлексивного творчого тренінг-практикуму *"Єдність зусиль колективів виробництва і збуту як формула задоволеності клієнта, працівника, власника"*, проведеного 20-21 вересня 2006 р. з представниками компанії (49 учасників). У ході дослідження-впровадження груп-рефлексивну технологію було спеціалізовано для забезпечення консолідації зусиль всіх верств організації у самоорганізаційний ресурс бізнесу.

Безпосереднім поштовхом для автора задуму Проекту (Найдюнова М. І.) стали події непланованого виведення значної частини власності з ресурсів організації. Запропоновані ідеї переосмислення ситуації всією організацією було втілено в темі обговорення "Кожний носій ідеї ТОВ «Юніпроф» — потенційний автор прориву, кожен носій ідеї ТОВ «Юніпроф» — потенційний автор провалу". Додатковим задумом передбачалося функціонування в одному просторі різних шарів смислів для керівників стратегічного рівня та для учасників. Задум реалізовувався через передачу повноважень управляючого на час події головному тренеру Найдюнову М. І. (контракт, угоди, наказ по підприємству).

У результаті впровадження груп-рефлексивних технологій отримано результати трьох рівнів: подолано перешкоди в єдиному виробничо-збутовому циклі (розробка інтелектуальних продуктів); отримано психологічні новоутворення (в області знань, виявлення стереотипів, вироблення нового бачення); забезпечено низку самовизначень. Все зазначене у сукупності підтверджує здійснення рефлексивного управління.

Директор ТОВ «Юніпроф»



Єсіпов С.О.

ДОВІДКА № 10 ІДС-завод б/н-з 17.09.2009



IDS GROUP

9 Moskovskiy Ave., office block № 5, (5 floor)
04073, Kyiv, Ukraine

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

Дана Найдьонову Михайлу Івановичу, кандидату психологічних наук, провідному науковому співробітнику Інституту соціальної та політичної психології АПН України в тому, що наукові розробки з рефлексивного управління організацією впроваджено на Миргородському заводі мінеральних вод в рамках реалізації проекту **"Кінець сезону 2004 – задачі 2005: зміцнення традицій або зміни"** (7-10 жовтня 2004 р.), спрямованого на критичне переосмислення ситуації, що склалася. У результаті застосування технології рефлексивного тренінг-практикуму закладено основи виробничої узгодженості людських ресурсів, виділено кадровий резерв підприємства, підтверджено наявність публічної опозиції, здійснено ізоляцію її непродуктивного впливу і переведення його у формат розв'язання виробничих проблем.

17.09.09

Генеральний директор

Директор з персоналу



М. О. Ткачук

О. Б. Лондон



ДОВІДКА № 11 ІДС б/н-с Інтеграційний (центр-філіали) 18.09.2009



IDS GROUP

9 Moskovskiy Ave., office block № 5, (5 floor)

04073, Kyiv, Ukraine

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

Дана Найдьонову Михайлу Івановичу, кандидату психологічних наук, провідному науковому співробітнику Інституту соціальної та політичної психології АПН України для підтвердження впровадження проекту "Ефективність співробітників компанії після злиття, ефективність ротованого у зовні співробітника як його конкурентоздатність на ринку праці", який було реалізовано поетапно:

1-й етап – **інноваційний** (13-15 липня 2005 р., 107 учасників):

розробка критеріїв та завдань для відбору персоналу за основною спеціалізацією;
забезпечення **самовизначення** на участь у новому проекті розвитку бізнесу;
забезпечення **самовизначення** керівників підрозділів на роль експертів з відбору персоналу за узгодженими критеріями.

2-й етап – **конкурс** (28-30 липня 2005 р., 111 учасників) – відбір експертами ДСМ-менеджерів на підставі розроблених завдань і критеріїв.

3-й етап – **конкурс** – відбір підготовленими експертами персоналу в філіалах:

09-10 серпня 2005 р., Дніпропетровськ (46 учасників)

11-12 серпня 2005 р., Кривий ріг (21 учасник)

12-13 серпня 2005 р., Харків (39 учасників)

13-14 серпня 2005 р., Донецьк (56 учасників)

15-16 серпня 2005 р., Львів (38 учасників)

19-20 серпня 2005 р., Одеса (46 учасників)

27-28 . серпня 2005 р., Київ (74 учасника)





IDS GROUP

9 Moskovskiy Ave., office block № 5, (5 floor)
04073, Kyiv, Ukraine

Проект, текст якого оприлюднено в монографії автора (див. Найдьонов М. І. Формування системи рефлексивного управління в організаціях. – К., Міленіум, 2008. – 484 с., – С. 434–439), повністю реалізовано в ході зазначених вище етапів впровадження, а саме: задум Проекту (щодо ідей функціонування рефлексивної культури, необхідності інвестицій в персонал, ставлення до людини як до ресурсу бізнесу), цілі та завдання, забезпечено валідність і надійність, що підтверджує сформованість системи рефлексивного управління в організації.

В результаті впровадження груп-рефлексивних технологій досягнуто очікуваний позитивний ефект в соціально-психологічній та економічній площині (ефективна робота компанії після злиття).

18.09.09

Генеральний директор

М. О. Ткачук

Директор з персоналу

О. Б. Лондон



ДОВІДКА № 12 ДСК 10.090.200901-826/1

Відкрите акціонерне
товариство
Домобудівний
комбінат №4



Открытое акционерное
общество
Домостроительный
комбинат №4

04074, м. Київ, вул. Лугова, 13
Р/рахунок № 26006038228081
в міжрайонному відділенні
Київської міської філії
АКБ Укрсоцбанка, МФО 322012,
код за ЄДРПОУ 05503160
тел. 430-21-50, факс 430-96-67

e-mail: dbk4@ukrpost.net

04074, г. Киев, ул. Луговая, 13
Р/счёт № 26006038228081
в межрайонном отделении
Киевского городского филиала
АКБ Укрсоцбанка, МФО 322012,
код по ЗКПО 05503160
тел. 430-21-50, факс 430-96-67

10.09.09 № 01-826/1

на № _____ від _____

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

Дана Найдьонову Михайлу Івановичу, кандидату психологічних наук, провідному науковому співробітнику Інституту соціальної та політичної психології АПН України для підтвердження впровадження проекту у формі рефлексивного творчого тренінг-практикуму “Забезпечення розробки та реалізації концепції іміджевої підтримки Замовника”, проведеного 29-31 січня 2002р. з представниками компанії (37 учасників). У ході дослідження-впровадження груп-рефлексивну технологію було спеціалізовано на основі інноваційного процесу для проявлення потенціалу кожного співробітника організації і організації в цілому не залежно від статусу (управлінець вищої та середньої ланки, співробітник).

Зафіксовані в проекті задум, цілі, завдання забезпечили отримання “Концепції іміджевої підтримки ДБК-4 у активній взаємодії з громадою міста”, яка успішно реалізувалася протягом лютого-березня 2002 року.

Голова правління –

генеральний директор ВАТ “ДБК-4”



С.А.Тимошенко

ДОВІДКА № 13 Укравто Ік-0020-295-1/109 14.07.2009



Товариство з обмеженою відповідальністю
“УКРАВТОЗАПЧАСТИНА”

вул. 1-го Травня, 1-А, м. Київ
 02088, Україна

тел.: +38 044 390 56 01
 факс: +38 044 564 78 00

“14” липня 2009 р. № ІК-0020-295-1/09

на № _____ “ ” _____ 200...р.

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ.

Видана Найдьонову Михайлу Івановичу, кандидату психологічних наук, провідному науковому співробітнику Інституту соціальної та політичної психології АПН України для підтвердження впровадження проекту "Система комплексних заходів щодо активізації бізнесу підприємства за допомогою зовнішньої групи розвитку", реалізація якого відбувалася з вересня 2002 р. по березень 2003 р. Розгортання проекту не тільки забезпечило досягнення планових результатів у кожному із замовлених модулів - рефлексивний інноваційний тренінг-практикум; конкурс (на заняття вакантних посад представниками ринку праці); освоєння технології активного продажу та управління продажами; система наскрізної оцінки персоналу; групи розвитку (як інструмент управління людськими ресурсами), а й показало, що порядок замовлення модулів відбиває актуальні потреби в рефлексивному управлінні.

Рефлексивне управління з боку зовнішньої групи реалізовувалося через передачу повноважень управляючого на час події головному тренеру Найдьонову М. І. (через контракт, угоди, наказ по підприємству). Повернення управління відбувалося через прийняття відповідальності, набуття повноважень та через самовизначення на нові планові показники та стиль рефлексивної культури.

Все зазначене в сукупності підтверджує здійснення рефлексивного управління.

Генеральний директор



Чабан В.В.

ДОВІДКА № 14 УСП-громада 23.09.2009 № 227

**Українська Спілка Психотерапевтів
(УСП)**

УКРАЇНА 79021 м.Львів

вул.Кульпарківська 95

тел. (0322) 64-65-73

тел. (0322) 38-84-30

e-mail: filz_uuap@mail.lviv.ua

usp_lviv_ua@mail.ru

www.usp.douweb.org

Дійсний член Європейської Асоціації Психотерапії

**Ukrainian Umbrella Association of
Psychotherapists (UUAAP)**

Kulparkivska St. 95

Lviv 79021 UKRAINE

tel. 0038-0322-64-65-73

tel. 0038-0322-38-84-30

e-mail: filz_uuap@mail.lviv.ua

usp_lviv_ua@mail.ru

www.usp.douweb.org

Member of European Association of Psychotherapy

23 вересня 2009 р. , № 227/9**ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ**

Дана Найдюнову Михайлу Івановичу, кандидату психологічних наук, провідному науковому співробітнику Інституту соціальної та політичної психології АПН України в тому, що матеріали дисертаційного дослідження Найдюнова М.І. "Формування рефлексивного управління в організаціях" в частині розгортання рефлексивних процедур використовуються для колективної супервізії психотерапевтів з метою їх професійного вдосконалення.

Віце-Президент ЄАП
Президент УСП



(Проф. О. Фільц)

ДОВІДКА № 15 ЖДР-громада 11.06.2009 03

Громадська організація

“Житло, робота, добробут, впевненість”

вул. Лугова, 13
тел. 430-94-83

ГО “Житло, робота, добробут, впевненість”
ЄДРПОУ 26254948

Оболонське районне
управління юстиції у м. Києві
№35-88/01 ГО

«//» червня 2009 р.

№ 031

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

Дана Найдюнову Михайлу Івановичу, кандидату психологічних наук, провідному науковому співробітнику Інституту соціальної та політичної психології АПН України для підтвердження впровадження проекту у формі рефлексивних творчих тренінг-практикумів (теми «**Забезпечення розробки та реалізації концепції громадської приймальні**», «**Консолідація громади округу: депутат, актив, громада**», «**Самоорганізація громади: переваги ОСББ**»), проведених в квітні-червні 2002 року із співробітниками громадської приймальні, депутатом міської ради, з представниками громади (87 учасників). У ході дослідження – впровадження груп-рефлексивну технологію було спеціалізовано на основі інноваційного процесу для виявлення потреб громади та виявлення її лідерів. Зафіксовані в проектах задум, цілі, завдання забезпечили узгодження планів та пріоритетів у діях співробітників, лідерів та членів громади.

Голова громадської організації
«Житло, робота, добробут, впевненість»



Сліпецький В.М.

ДОВІДКА № 16 Дюсельдорф-центр De-31-47-2008e-r2 30.03.2009

Interkulturelle Weiterbildungsgesellschaft e.V.

Vollmitglied im VIA-Verband für Interkulturelle Arbeit

Interkulturelle Weiterbildungsgesellschaft e.V.
Platz des Landtags 1a, 40221 Düsseldorf



Platz des Landtags 1a
40221 Düsseldorf
Tel.-Fax.: 0211/1684884
michailowa@gmx.de
www.iwg-germany.net

Filiale Duisburg
Kreuzstraße 45
47198 Duisburg
Tel.-Fax.: 02066/33773
w_janus@mail.ru

30 марта 2009 № DE-31-47-2008-R2

СПРАВКА О ВНЕДРЕНИИ

Дана Найдёнову Михаилу Ивановичу, кандидату психологических наук, ведущему научному сотруднику Института социальной и политической психологии АПН Украины для подтверждения внедрения проекта *"Молодежь Европы против конфликтов: другой – не чужой"*, проведенного 16 - 21 марта 2008 г. для 40 участников из 4 стран.

Вероятные проблемы неэффективного взаимодействия, в частности вследствие срабатывания социально-психологических механизмов ин-группового фаворитизма („мы – лучше“) и аут-групповой дискриминации („они – чужие, а потому - хуже“), усугубление которых катализируется вмешательством заинтересованных групп, стали основой замысла автора проекта для поиска ответов в ходе диссертационного исследования *"Формирование рефлексивного управления в организациях"*. Исследование-внедрение групп-рефлексивной технологии было специализировано для обеспечения консолидации усилий всех участников проекта в единый самоорганизационный ресурс для переосмысления идей *"Другой"*, *"Чужой"*.

Необходимость осознания альтернативы для носителей идеи *"Другой – не чужой"* — как потенциальных авторов инновации и идеи *"Другой — чужой"* как носителей потенциальных конфликтов, остановки развития осуществлялось по замыслу автора через комбинирование плановых и спонтанных тем обсуждения, обмена позициями. Ориентиром успешности участника (в активном использовании механизма групповой рефлексии) являлась динамика и приоритеты обсуждения. Вершиной успешности рефлексивного управляющего была проявленная им способность предугадывания хода обсуждения и оказание влияния не столько на непосредственные суждения участников, сколько на их рефлексивные механизмы.

В результате применения рефлексивных процедур достигнуто общее видение, ориентировка в проблеме, закреплены навыки избегать восприятия другого как чужого и избегать восприятия себя чужим в глазах других, через развертывание активной обоюдной системы знакомства. В ходе реализации Проекта произошли самоопределения участников на его дальнейшее развитие.

Руководитель образовательного Центра
г. Дюсельдорф

Доцент Михайлова Н.Б.



Н. Михайлова

Bankverbindung: Stadtparkasse Duisburg BLZ 350 500 00 Konto: 219002862 Amtsgericht Düsseldorf VR 9160

ДОВІДКА № 17 ДІРСП 10/186 28.09.2009

ДОНЕЦЬКИЙ ІНСТИТУТ РИНКУ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

р/р 26009301610202 у Калінінській
філії АКБ Національний кредит
м. Донецька, МФО 335720
Код ЗКПО 20369090



83086, м. Донецьк, вул. Зайцева, 46а
т/ф : +38 (062) 387-23-41
тел.: +38 (062) 345-11-90
E-mail: donimsp@mail.donbass.com

28 09 2009 № 10/186
на № _____

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

Матеріали дисертаційного дослідження Найдюнова Михайла Івановича „Формування рефлексивного управління в організаціях” використовується в навчальному процесі Донецького інституту ринку та соціальної політики, зокрема у курсах „Психологія управління”, „Соціальна психологія”, „Психологія масової поведінки”.

Проректор ДІРСП



Л.В.Никоненко

ДОВІДКА № 18 ЖДУ 1808.09.2009

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Ректор
Житомирського державного університету
імені Івана Франка
професор П.Ю. Саух

АКТ

впровадження у навчальний процес результатів дисертаційного дослідження

Найдьонова Михайла Івановича

«Формування рефлексивного управління в організаціях»

(спеціальність 19.00.05 — соціальна психологія; психологія соціальної роботи)

Комісія в складі:

1. Покутній С.І., (голова комісії), проректор за наукової роботи, міжнародних та регіональних зв'язків, доктор фізико-математичних наук, професор.
2. Музика О.Л., декан соціально-психологічного факультету, завідувач кафедри соціальної та практичної психології, кандидат психологічних наук, доцент.
3. Мазяр О.В., заступник декана соціально-психологічного факультету з навчально-методичної роботи, старший викладач.

Склала цей акт щодо розгляду та впровадження у навчальний процес результатів дисертаційного дослідження Найдьонова Михайла Івановича на тему «Формування рефлексивного управління в організаціях».

Результати дисертаційного дослідження Найдьонова Михайла Івановича на тему: «Формування рефлексивного управління в організаціях» впроваджено з 2008-2009 навчального року в такі навчальні курси: «Соціальна психологія» (135 год.) для студентів спеціальності «Психологія», «Соціальна психологія» (162 год.) для студентів спеціальності «Практична психологія», «Персонал-технології» (108 год.) для студентів спеціальності «Менеджмент організацій» та «Організаційна психологія» (135 год.) для студентів спеціальності «Менеджмент».

Проректор за наукової роботи,
міжнародних та регіональних зв'язків,
доктор фізико-математичних наук,
професор.

Декан соціально-психологічного
факультету, завідувач кафедри
соціальної та практичної психології,
кандидат психологічних наук, доцент.
Заступник декана соціально-
психологічного факультету з навчальної
роботи, старший викладач

С.І. Покутній - голова комісії

О.Л. Музика

О.В. Мазяр

ДОВІДКА № 19 ЗПІ 66-02/09 20.05.2009



УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ І ПРАВА

69063, вул. Жуковського, 64, м. Запоріжжя, тел./факс (061) 764-10-90

20 травня 2009 р. № 66-02/09
на № _____

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

Дана Найдюнову Михайлу Івановичу, кандидату психологічних наук, провідному науковому співробітнику Інституту соціальної та політичної психології АПН України в тому, що розроблені ним в межах дисертаційного дослідження «Формування рефлексивного управління в організаціях» психологічні технології управління рефлексивними процесами використовуються викладачами кафедри психології Інституту управління і права Запорізького Національного технічного університету (ІУП ЗНТУ) при викладанні навчальних курсів «Психологія управління», «Соціально-психологічне навчання персоналу», «Психологія праці», «Організаційна психологія» для студентів спеціальностей «Психологія», «Соціальна робота», «Управління персоналом».

Результати впровадження зазначених розробок показали їх ефективність та доцільність використання викладачами кафедри психології ІУП ЗНТУ для поглиблення знань в галузі психології управління, активізації самостійної роботи студентів, підвищення їх готовності до самостійної професійної діяльності.

Директор ІУП ЗНТУ



Заїченко В.М.

ДОВІДКА № 20 ЧДІЕУ 101-06/449-а 08.09.2009



**Міністерство освіти і науки України
Чернігівський державний інститут економіки і управління**

вул. Стрілецька 1, м. Чернігів, 14033, тел./факс (04622) 5-90-72, тел. 5-61-70, E-mail: rector@ceei.cn.ua
Банк: УДК по Чернігівській області, р/р 35226001000137, МФО 853592, код ЗКПО 21391884
Свідоцтво № 33882771, індивідуальний податковий № 213918825264

08.09.2009 № 101-06/449-а

На № _____ від _____
г _____

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

Дана Найдьонову Михайлу Івановичу, кандидату психологічних наук, провідному науковому співробітнику Інституту соціальної та політичної психології АПН України в тому, що розроблені ним психологічні технології формування системи рефлексивного управління в організаціях впроваджено в навчальний процес при викладанні курсу "Організаційна психологія" для підготовки студентів за спеціальністю "соціальна робота" та курсу "Психологія управління" для підготовки студентів за спеціальністю "менеджмент" у 2008-2009 навчальному році. Результати впровадження зазначених розробок показали їх ефективність та доцільність використання в системі фахової підготовки із зазначених спеціальностей.

Проректор з наукової роботи



[Handwritten signature]

О.В.Тополь

ДОВІДКА № 21 УМЦПП 88 13.10.2009

Міністерство освіти і науки
України



Академія педагогічних наук
України

**УКРАЇНСЬКИЙ НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР
ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ І СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ**

01032, м. Київ, бульвар Т.Шевченка, 27-А, кімн.305
Тел./факс (044) 252-70-11, 288-04-59. E-mail: UCAP@ukr.net

№ 88 від 13.10.2009 р.

На № _____ від _____

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

Дана Найдьонову Михайлу Івановичу, кандидату психологічних наук, провідному науковому співробітнику Інституту соціальної та політичної психології АПН України в тому, що результати його дисертаційного дослідження з проблем рефлексивного управління в організаціях використовувались протягом 2007 – 2009 років для розробки та реалізації Концепції розвитку психологічної служби системи освіти України на період до 2012 року (затверджено наказом Міністерства освіти і науки України № 554 від 19.06. 2008 р.).

Управлінські технології, що були розроблені автором, широко впроваджені у діяльність обласних центрів практичної психології і соціальної роботи системи освіти. Протягом зазначеного періоду було проведено навчальні семінари для керівників психологічної служби ряду областей.

Впровадження авторських розробок показало високу ефективність та доцільність їх використання психологами та методистами психологічної служби системи освіти у процесі управлінської діяльності.

Директор центру _____



В.Г. Панок

Додаток Д. Протоколи. Фрагменти протоколів.

Проекти та коментарі до них.

Д.01. Процедурний і процесуальний аспекти вияву концептуальних функцій в РТП (фрагмент протоколу та коментар).

Тренер: "Мотря, Ваша черга висловлюватися".

Мотря: "Ну, ... зняв Вася з язика думку, 65% ринку реально – записано. Реально. Нарощування. Я буду про внутрішні резерви, і це по темі".

До процедурного аспекту в наведеній частині протоколу відносимо четверте правило: "коло обговорення починає і закінчує тренер". На фоні міжперсональної сфери ("звертання") воно збігається з функцією "настанови", конкретизуючи джерело продуктивності. Діють тут й інші правила: п'яте ("учасники висловлюються тільки з приводу заданої теми"), десяте – правило нарощування змісту ("кожне наступне висловлювання слід обов'язково доповнювати, розвивати думку, вдосконалювати зміст попередників", одинадцяте ("учасники фіксують (записують) все важливе і цінне (і те, що стосується предмета обговорення, і свої спостереження за внутрішнім світом – своїм, колег)"). Що ж до останнього правила, то зазначимо, що тут вимога фіксації є організаційною.

У сенсі рефлексивного процесу як переосмислення ми спостерігаємо, як актуалізувалися такі функції: "текст", уявлення, "настанова", "фіксація", "оцінка", "самовизначення". Причому "уявлення" і "текст" розподілені між двома шарами реальності: теми, яка цікавить аудиторію ("65% ринку", "внутрішні резерви") та процедури ("записано", "нарощування", "по темі"). Контекстуальний принцип реконструкції думки означає ще два уявлення, які просувають уперед Мотрю: "висловлюється обов'язково кожний" і "не повторюватися" (близьке, але не тотожне до вимоги "нарощувати").

Розгляньмо ці ймовірні траєкторії рефлексивного процесу в аспекті прийняття рішення тренером про сталість процедури чи необхідність її доповнення своєю частиною дискурсу. Очевидно, що за контактом Мотря спрямована передусім на себе, перебуваючи водночас у контексті імпліцитного зв'язку з Васею і тренером. Переживаючи конфліктність з приводу втрати заздалегідь заготовленої думки, сформульованої для дотримання вимоги "висловлюватися кожному, з нарощуванням змісту і обов'язково по черзі, не займаючи паралельних мовних

арен", Мотря реагує на імпліцитно задану проблематизацію самовизначенням конструктивного типу. Цьому сприяє позиція "Я". Наявні тут елементи ставлення виконують саме регулювальну, рефлексивну функцію. Тому у тренера в даному випадку немає підстав застосовувати чи то процедурні можливості, чи то просто власний дискурс, "збагачений рефлексивними функціями". Таким чином, стає зрозумілим, що функцією тренера є не тільки підсилення чи пригнічення якихось смислів, а і вчасність виходу з арени взаємодії і повернення цієї взаємодії в коло самих учасників.

У випадку регресивного самовизначення на ситуацію "зняття думки з язика" реакція тренера відповідно буде іншою. Пояснимо на прикладі.

Учасник А: "Та ні, я, той, пропущу... немає. Чого... після головного... сказати...".

Тренер: "Альберт, хоч у нас немає прямого правила не пропускати хід, у нас є вимога "висловлюється кожний", а також вимога, пов'язана з тим, що будь-яка думка чи ситуація може статися тільки один раз унаслідок дії правила "нарощування". Отже, я правильно розумію Вашу відмову як готовність відповідати за те, що група втратить такий резерв і після Вас таку ситуацію відмови уже ніхто не зможе повторити?".

Низький рівень цілісності функцій в мовленні учасника сигналізує тренерів про те, що суб'єкт більше виражає лояльність традиціям колективу, ніж правилам тренінгу. Це дає змогу тренерів ввести "сильні" проблематизуючі функції, що передбачають самовизначення. Другою частиною інтервенції є симетричний вплив з приводу приєднання до ймовірної думки керівника про те, що не варто наразі втрачати резерв групи. Близький, але поділений на кілька етапів прийом міг би бути застосований тренером у випадку, якби учасник почав тенденувати до 100% відмови від висловлювання в цьому колі. Головне в активності тренера не саме домагання щодо виконання правила, а намагання створити зв'язок між учинком і системою правил. Проілюструємо це.

Тренер: "Добре, я приймаю Вашу відставку, і на вашому прикладі ми продовжуємо освоювати правила. Наслідком взятої Вами паузи є, по-перше,

неможливість для будь-кого з групи, у тому числі і для Вас, повторювати таку дію, по-друге, висока ймовірність того, що Ваша відмова відіб'ється на Вашому рейтингу в колі нарощування. І, наостанок, ще раз дякуємо за Ваш внесок у створення одностайності розуміння правил".

Д.02. Переговорний процес між індивідуальним співзамовником і тренером.

Фрагмент протоколу (1).

Учасник: "До складу нашої організації входять три паритетних топ-менеджери. Це результат компромісу, тому що дійсні внески та обсяг оборотів, які вони роблять, різні. Я хотів би, щоб у заході, який ви пропонуєте, ні я, як один із цих трьох менеджерів, ні будь-хто не отримав переваг".

Тренер: "Тобто Ви хочете тим сказати, що виконавці повинні блокувати будь-які розумні внески так, щоб лідерство одного нівелювалося дією тренера і в результаті всі виглядали приблизно з рівними потенціями?".

Учасник: "Бачите, як Ви мене підсікли. Звичайно, моє замовлення не тільки б Вами кваліфікувалося як припинення мною професійного зростання. Я і сам мусив би в собі це визнати. І ваше запитання спонукає мене до формулювання запиту. Я не хотів би, щоб Ви надавали формальні переваги з огляду на обсяги роботи, яка виконується, тому що ці обсяги забезпечуються можливостями нашої структури і ринку, а не тими, хто обіймає ці посади".

Тренер: "Тобто Ви не заперечуєте наявності тонкої прихильності тренера до блискучості ідей, швидкості рішень, рішучості узагальнити бачення всіх?"

Пауза.

Учасник: "Я навіть наважуся з Вашої подачі сказати, що це одне з моїх замовлень".

Коментар.

Тобто і "так", і "ні" в переговорній позиції тренера не тільки не відмінюють завдання утримання інституту прихильності учасників, навпаки – висувають більші вимоги до команди як необхідність знаходження нею творчих ресурсів для кожного запиту незалежно від того, яка, власне, відповідь щодо запиту – "так" або "ні".

Після докладного планування події було ухвалено образний жанр вступного слова, яке представлено у фрагменті 2.

Фрагмент протоколу (2)

Тренер: "Чи не є бувальщина, яку я вам зараз розповім, певним методичним посібником? Чи можна у контексті назви нашого заходу ("Груп-рефлексивна технологія ефективної комунікації у взаємодії філіалів та центру. Комунікація як істотний ресурс ефективності бізнесу в період майбутніх змін") її препарувати й отримати те, чого нам бракує? Отже, їдуть степом чумаки. Сидить пан і двоє його робітників. Пан ліниво питає: "А що то, чумаки їдуть?" Підхопився один. Побіг. Спілкуються. Прибігає: "Та ще вони сіль везуть, пане". – "А-а" – ліниво протягнув пан. Наступний ще швидше побіг. Повертається: "Їдуть з Криму на Полтаву. Купували сіль по 5 копійок, дома продадуть по 15. Якщо тут на продаж, то по 10". – Далі тренер: "Немає емейлів, немає факсів, ресурси не називаються ресурсами. А що є для вас в вашій ситуації?"

Д.03. Принципи РТП та коментар до них.

Принцип конвенційності. На час проведення тренінг-практикуму всі учасники домовляються виходити в своїх діях із заявлених цінностей згідно з принципом чистовика (тут і зараз). Останній вимагає: усі події тренінгу відбуваються в тимчасових рамках життя, відведеного для тренінгу, і в тому місці, де він проходить. Усе в події тренінгу є цінною, актуальною частиною життя будь-якого учасника, якщо він реалізує свою потребу в розвитку, навіть використовуючи для цього право на помилку. Ніхто не може послуговуватися тренінгом і вчинками в ньому як аргументом недосконалості особи або групи.

Принцип балансу співробітництва-суперництва. Суперництво – цінність, що задовольняє особисті інтереси учасника тренінгу, або корпоративна цінність колективу щодо інших виробничих або ринкових структур. Співпраця – взаємодія суб'єктів (партнерів, іноді навіть конкурентів) у царині загальних інтересів.

Принцип унікальності. Рефлексивний тренінг-практикум – особлива, унікальна подія, яка створюється зусиллями кожного з його учасників і скеровується на вирішення реальних, нагальних практичних завдань.

Принцип інтенсивності (ефективності часу). Загальний часовий ресурс використовується виключно для вирішення пріоритетних завдань.

Принцип ефективності особистості. Кожна особистість візьме з події той інтелектуальний здобуток, який є для неї найбільш привабливим, і в такому обсязі, який сама буде спроможна утримати.

Принцип ефективності групи. Група вважається ефективною, якщо баланс витрат і вигод відповідає формулі $2+2=5$; коли ментальні досягнення групи дають учасникові можливість для індивідуального самовдосконалення. Група вважається неефективною, якщо баланс витрат і вигод можна описати формулою $2+2=3$.

Принцип відкритості досвіду. Будь-який досвід може бути використаний ефективно.

Цінності РТП. **Творчість** – процес подолання стереотипів (колишнього досвіду, який перестав відповідати новим умовам). **Суперництво** – переважання індивідуального у творчості. **Співпраця** – переважання загальногрупового у творчості. **Рефлексія** – управління проблемністю і конфліктністю, які перешкоджають творчості. **Відповідальність** – відповідність самовизначень і дій у вчинку.

Д.04. Комплексний проект (варіант) і коментар до нього.

Проект

УТВЕРЖДАЮ**Директор предприятия**

" _____ " _____ 2002 г.**ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ - ВНЕДРЕНИЯ**

**СИСТЕМА КОМПЛЕКСНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ
ПО АКТИВИЗАЦИИ БИЗНЕСА ПРЕДПРИЯТИЯ
ПОСРЕДСТВОМ ВНЕШНЕЙ ГРУППЫ РАЗВИТИЯ**

© IRIS**Киев, 2002 г.**

ПРЕАМБУЛА

Настоящий проект отражает в предельно обобщенном виде видение целесообразных направлений преобразований в компании, имеющих общей своей **целью**:

1. **повышение эффективности бизнеса** через повышение эффективности управления человеческими ресурсами;
2. **получение наиболее точной оценочной информации** о способности сотрудников быть носителями и исполнителями идеи активного, наступательного бизнеса, идеи единой корпоративной культуры, выступающей фактором своевременных решений о реализуемой стратегии развития человеческих ресурсов в направлениях:
 - * внутренняя среда компании — внутренняя среда компании;
 - * рынок труда — внутренняя среда компании;
 - * внутренняя среда — рынок труда.

Настоящий проект является реализацией модульного подхода в бизнес развитии. Подобно меню ресторана с выбором блюд возможен выбор модулей и формирование заказа. Соответственно время реализации от одной недели до года.

Главным направлением преобразования человеческих ресурсов должно стать изменение качества сбыта и сбытовой стратегии в целом с позиций и функций каждого рабочего места компании.

Обобщенный характер предложений данного проекта предполагается дополнять и развивать принципиальным планом этапов реализации, рассчитанным на достаточно протяженный период времени.

Каждое из перечисляемых ниже направлений может быть развернуто в конкретный проект с указанием его целей, задач, форм и методов работы, планируемых результатов и затрат на их получение.

НАПРАВЛЕНИЯ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ (МОДУЛИ)

0. Презентация ИРИС. Переговоры "ИРИС"- "Ххххххххххх"

Модуль предназначен для стратегического руководства компании.

Цели:

- Составить представление о первичном предложении "ИРИС";
- Создать основу концепции внутренних резервов предприятия и его ограничений;
- Подтвердить или отвергнуть гипотезу о целесообразности включения внешней группы развития в стратегические планы развития предприятия.
- Принять решение о использовании внешней группы развития в ближайшей временной перспективе.

I. ИННОВАЦИОННЫЙ РЕФЛЕКСИВНЫЙ ТРЕНИНГ-ПРАКТИКУМ.

Модуль предназначен для:

- стратегического руководства;
- руководителей отделов;
- **сотрудников.**

Цели:

- Разработка **идей** и организационных схем.
- Усвоения персоналом готовых идей и организационных схем.
- Оценка потенциала персонала:
 - контроля состояния человеческих ресурсов компании;
 - отказа от иждивенческих настроений;
 - проявление и максимально возможное (в рамках проекта) преодоление скрытой и явной оппозиции изменениям.
- **Сплочение команды**, поднятия морального духа.
- Обеспечение готовности к работе в формате высоких корпоративных стандартов.
- Повышения уровня профессиональной компетентности персонала.

Форма реализации:

- Групповая дискуссия (обобщающая и дифференцирующая).
- Групповые и индивидуальные задания (устные, письменные).

II. СОЗДАНИЕ НОРМАТИВНОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ

Модуль предназначен для:

- стратегического руководства;
- руководителей отделов;
- ключевых специалистов.

Цели:

Принятие решения о целесообразности использования положений об отделах и должностных инструкциях как инструменте обеспечения эффективности сбытовой стратегии компании.

Форма реализации:

- Мини-семинар в составе инновационного тренинга.
- Групповые и индивидуальные задания.
- Интервью.

III. ВНЕШНИЙ-ВНУТРЕННИЙ КОНКУРС (на занятие вакантных должностей представителями рынка труда)

Модуль предназначен для:

- руководителей отдела продаж;
- других специалистов.

Цели:

- привлечение в компанию персонала, обладающего новым (более высоким) качеством профессионализма;
- доведение "старого" (работающего) персонала до уровня новых требований;
- перевод работы отдела кадров на новый качественный уровень.

Форма реализации:

- консультации по обеспечению средств поиска специалистов;
- рефлексивный тренинг-практикум "конкурсный отбор".

IV. ОСВОЕНИЕ ТЕХНОЛОГИИ АКТИВНОЙ ПРОДАЖИ

Модуль предназначен для:

- менеджеров продаж как усовершенствование профессионально важных трудовых функций;
- **среднего и стратегического звена** как этап идентификации с функцией продавца для совершенствования в будущем концепции управления продажами.

Цели:

- расширение представлений о технологии продаж;
- переход от стихийного к технологическому осуществлению продаж;
- обеспечение дополнительной авторитетности для стратегического руководства как выполняющего свою часть обязательств при выдвижении требований повышения производительности труда (эффективности продаж);
- выравнивание стандарта продаж под новые плановые задания

Форма реализации:

- рефлексивный тренинг-практикум " *Высокий стандарт персональных умений продавца как надежное обеспечение обоснованности "мягкой" стороны цены товара (услуги)* "

V. УПРАВЛЕНИЕ ПРОДАЖАМИ

Модуль предназначен для:

- стратегического руководства компании,
- среднего звена управления;
- инфраструктуры.

Цели:

1. **Разработка концепции сбыта и плана изменений с целью ее внедрения;**
2. **Перевод технологии активной продажи**, реализуемой торговым представителем, **на язык управления** — контроль, планирование, организация, мотивация как обеспечение качества процесса персональной продажи во всем диапазоне реализуемых продавцом функций продажи (обслуживание клиента, улучшение ведения торговли, торговое администрирование):
 - теоретический уровень
 - концептуальный уровень
 - организационный уровень

Форма реализации:

- семинар (совместно-раздельный) для топ-менеджмента и среднего управленческого звена компании "Эффективное управление продажами";
- интервью;
- консультации.

VI. СИСТЕМА СКВОЗНОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Модуль предназначен для:

- персонала предприятия

Цели:

- Разработать систему микромоделирующих ситуаций.
- В контексте модулей I, III, IV. Произвести оценку психологических качеств персонала как ресурса бизнеса

Форма реализации:

- собеседования;
- микромоделирующие ситуации тренинга.
- Аттестация (отдельный проект по дополнительному запросу¹)

VII. ГРУППЫ РАЗВИТИЯ (как инструмент управления человеческими ресурсами)

Модуль предназначен для:

персонала, стремящегося соответствовать требованиям плана индивидуального развития.

Принцип участия — добрая воля.

Содержание работы групп развития — определяется задачами индивидуального профессионального развития сотрудников (отражаемыми планом индивидуального развития)

Цели:

- повышение уровня профессиональной компетентности персонала;
- контроль состояния человеческих ресурсов компании.

Форма реализации:

- заседания групп развития.

VIII. Перспективы реализации проекта:

- консультации по адаптации произведенных наработок для конкретного филиала (подразделения) и концерна в целом;
- авторский надзор за применением отдельных аспектов групп-рефлексивной технологии и ее модификаций в качестве сопровождения,
- создание психологической атмосферы развития предприятия как нормы.

Руководитель проекта,

кандидат психологических наук

М. И. Найденов

¹ **АТТЕСТАЦИЯ Модуль предназначен для:** персонала предприятия (**Цели:а**) Оказание помощи в разработке и принятии планов индивидуального развития как следствии результатов аттестации; б) Перевод работы отдела кадров на новый качественный уровень).

Форма реализации: а) тестирование; б) собеседования; в) персональные консульта

Коментар. Найпростіший рівень рефлексивного управління у неконфронтаційних умовах як управління продавцем свідомістю покупця крім психологічних засад ґрунтується на типі соціальних обмінів, які передбачають отримання вигоди. Економічна логіка зрозуміла: якщо замовник приймає рішення одразу, то за всім переліком призначається скидка; якщо замовляється окремий модуль, то він продається без скидки. Ключовий прийом персонального продажу називається закриття продажу [225, 428], в данному випадку – закриття списком.

Д.05. Тест "10 речень": приклади висловлювань та коментар.

Обробка відповідей полягала у виключенні прізвищ, імен авторів і сортуванні висловлювань усіх учасників за їх порядковими номерами. Таким чином, отриманий колективний портрет "Я (Ми) в контексті семінару "Уміння продавати: корпоративна стратегія, корпоративна взаємодія, персональний стиль" (12–14 вересня 1997 р.)" зберігає зміст та його динаміку і редукує персональні стилі.

Головним показником є істинність "Ми", яка (за Б. Ф. Поршнєвим) вказує на відсутність "їх". Наведемо два висловлювання: "Я научу своих детей вытягивать из преподавателей, какими бы различными они по своим характеристикам ни были, максимальную информацию для себя, для своей выгоды", і "Я рада, что розница теперь будет представляться каждому клиенту, раздавать им визитки и, таким образом, рекламировать свой товар". У першому приймається ідея тренера, яку він із думки перетворив на подію. У другому йдеться про клієнтів. Виходить, що "Вони" – це члени іншої коаліції, що перебуває поза рефлексивною подією.

Серед висловлювань, що розглядаються, є чотири випадки втрати займенників ("Понял, что взаимозаменяемость позволяет развитие коллективное мышление"), хоч три з них більше підсилюють значення групового ресурсу взагалі (а не тільки в семінарі), ніж вказують на знесуб'єктнення. Один з'єднує подію, вказуючи на груповий ресурс не прямо, а тільки на його значення: "Получил подтверждение мысли, что интуиция, переведенная в алгоритм, нужнее, чем просто интуиция", тому ми його зараховуємо до "Я"-речень.

Нейтральні оцінки вважатимемо негативними: "Я пришла сюда утром", "Я очень хотел домой в пятницу", "Я работаю в отделе бухгалтерии", "Меня насильно вынудили участвовать в семинаре", "Но я ощутила себя в мы", "Я играю с котом", "Я поняла, что лучше мне оставаться в роли покупателя", "Хотя в экстремальных ситуациях, очевидно, смогу продать пару задвижек", "Мне пока трудно удерживать в голове все, чему учили", "От Баксика я чихаю", "На мой

взгляд, было мало перерывов", "Я сижу на стуле", "Меня дома ждет семья", "Упустил возможность посетить Фестиваль пива, и не уверен в равноценности обмена в контексте утилитарного мышления, ведь до следующего – целый год", "Я читаю книгу очень интересную", "Я не считаю семинар и все, что тут происходило, догмой".

Низка висловлювань потребуватиме (коли команда тренерів підводитиме підсумки) аналізу щодо адекватності виходу з події їх авторів, наприклад: "Мне не хотелось бы быть в пустыне с рефрижератором" (ідеться про завдання, де є персонаж-небіжчик, У ході аналізу цього речення було розглянуто контекст події (у даному випадку фраза стосується її непрямо, а через залучення фону (розв'язання інтелектуально-гумористичного завдання)) і її значення для конкретного учасника. Зіставляючи всі тестові речення та висловлювання цього учасника у підсумковій рефлексії, ми розуміємо, що включення в самовизначення персонажа-небіжчика, по-перше, пов'язане з подією тільки на рівні фону, по-друге – несе виключно конструктив самовизначення.

Д.06. Проект "Конкурс" (фрагмент протоколу).

Тренер: Працюючи сьогодні з вами досить великий проміжок часу, ми дійшли висновку, що, на жаль, жодна з кандидатур не задовольняє вимогам, висунутим роботодавцем. Дякуємо за роботу. Всі можуть бути вільними.

Претендентка Т. (спокійно, ввічливо): Хоч це дуже сумно, що компанія не змогла знайти собі серед нас працівника, я хочу подякувати їй за цей конкурс, за нагоду подивитися на себе неупередженим оком, яку вона нам всім надала. Було дуже цікаво і корисно.

Претендент В. (обурливо, конфліктно): Я вважаю таку оцінку нас несправедливою.

Претендентка О. (здивовано, емоційно): Як так? В групі є чимало людей (називає імена, не включаючи своє), які чудово виконували всі запропоновані завдання. Чому ніхто не підійшов?

Д.07. Проект "Продаж (подвійна мішень)" (фрагмент вступного слова)

Тренер: "... тому компанія повинна бути готовою до мобілізації. Ми пропонуємо для відпрацьовування зосередження на виявленні мобілізаційного ресурсу та оптимізації користування ним моделюючи ситуацію, яка розширює зону повноважень кожного підрозділу, кожного працівника. Ми пропонуємо взяти участь у тренінгу, який у якості результату має підвищення персональної майстерності у продажу. Звичайно, на тих, хто не займається продажем на своєму робочому місці, це не накладає жодних обов'язків після самого тренінгу. В самому ж тренінгу вашим обов'язком є освоєння цієї компетенції. Ви можете до цього ставитись чи з огляду життєвської мудрості – "знання за плечима не носити", або більш раціонально, для набуття сильної позиції – "я маю право не користуватись певними підходами, але не маю права не отримати підтвердження людини, яка за це отримала відмінно" у навчанні. Тобто ви будете мати сильну позицію у тому випадку, коли, не застосовуєте певний інструмент у роботі через вашу професійну спеціалізацію і навіть коли при колективному плануванні чи аналізі заявляєте позицію щодо недоцільності його використання, але перед цим ви зняли з себе підозри, що ваша особлива принциповість не пов'язана з тривіальним униканням тому, що ви не вмієте. І, нарешті, якщо ваша кваліфікація буде більш високою, то, звичайно, ви можете планувати мати з цього зиск. І ми як команда беремося допомогти вам знайти спосіб конвертації більш високої кваліфікації у вигоди. Який це буде спосіб конвертації, зараз ми ще не знаємо, але точно відомо, що тим, хто отримає відмінно, просто за саму оцінку надбавки до зарплатні не дадуть".

Д.08. Проект "Злиття": феномени складнокоординованості.

Фрагмент 1. Балансування владою.

Групова дискусія відбулася в ході реалізації другого етапу проекту (рис. 5.3). Ілюструє феномен балансування владою в середовищі експертів під час проведення конкурсу.

Тренер (звертається до експерта: "К., я звертаюсь до Вас за консультацією як до професіонала. Чи згодні Ви зі мною, що в моделюючому завданні учасники Х та У приблизно однаково не впоралися з завданням?"

Експерт К. : "Так, за таку роботу "в полі" – плакала б їх премія. . .".

Тренер: "Чому ж виставлені Вами їх рейтинги відрізняються один від одного не на один, а аж на чотири пункти?"

Експерт К. : "Тому, що з Х я пропрацював чотири роки і знаю, що в житті він такої помилки не зробить. А У я не знаю і щодо нього я не впевнений. . .".

Фрагмент 2. Боротьба статусів.

Представник компанії "Г": "Чи правда, що люди для нас є головним капіталом? Весь час для нас головним було надати людині шанс. Ми нікого ніколи не звільняли. Якщо хтось не міг виконувати свою роботу, він мав це зрозуміти сам. Якщо людина казала: "Хочу ще раз спробувати", – ми надавали можливість зробити ще одну спробу".

Представник компанії "І": "Чи стверджую я і тепер, що персонал – найцінніший ресурс компанії? Так! Я, дивлячись у вічі кожному, хто мені кине зворотне, скажу, що ми ніколи не надавали пільг "почесним пенсіонерам". Але ми завжди давали можливість мати гідну платню і тим заробити гідну пенсію. Хто з тих, які дійсно вийшли від нас на пенсію, має образи? Чому гарантоване підвищення платні за ту ж саму роботу навіть при певному скороченні повинно мене спонукати відвертати очі? "

Коментар щодо феноменів складнокоординованості.

Властива для явища складнокоординованості складова боротьби статусів загострюється на етапі перебудови організації, коли зміни не забезпечені своєчасним усвідомленням нових правил життя та дієвими підтвердженнями їх відповідності очікуванням від статусу. В ситуації, коли одна компанія була донором персоналу для іншої, додатковою обставиною ускладнення постає контекст оціночних шкал різностатусного персоналу: "Хіба робітник, який не справлявся у нас з роботою комірника, може у них добре справлятися з роботою завідувачого складом?" – одна логіка; і логіка іншої сторони: "Якщо вони не змогли проявити наших можливостей і нераціонально користувались людськими ресурсами тоді, то яка гарантія, що це відбудеться зараз?".

Ще одним із проявів складнокоординованості є невідповідність інтелектуальних внесків статусам. Вона набуває в організаціях негативного забарвлення на стику різних цінностей і значущих оцінок через згорнутість (або взагалі відсутність) традицій відображення операціоналізованого розгортання завдань та звітів як публічної дії. Саме скороченість (або й відсутність) традиції відбиття в процедурах розгортання мети, результатів та звітів щодо них як публічної дії породжує автономні системи оцінювання внесків.

Складова різнопредметності має наслідком відсутність передумов поєднання існуючих різних картин світу в організації. Так в одній організації боротьба за вигідне місце на полиці супермаркету – це переговори про вигоди торговця від реалізації, а в іншій – про вигоди персони, яка веде переговори. Якщо керівник першої поставить завдання боротьби за полицю виконавцю другої, відсутність спільного бачення може мати наслідком "розмову ніби різними мовами", тому що для першого боротьба означає майстерність перегорів, а для другого – бачення того, хто шукає персональну вигоду на противагу корпоративній.

Наявність в даній ситуації усіх ознак феномену складнокоординованості дозволяє нам розглядати цей випадок не тільки у якості прикладної реалізації груп-рефлексивних теоретичних положень. Ця ситуація може бути кваліфікована як ситуація складнокоординованості в організації напередодні і в процесі

злиття. Це дає можливість розглядати її як модель для формування системи рефлексивного управління як адекватного способу подолання проблеми.

Д.09. Проект "Злиття" (текст).

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор предприятия

" " 2005 г.

проект научно-практической реализации задачи развития и управления
человеческими ресурсами на этапе слияния компаний

**Эффективность сотрудников компании после слияния, эффективность
ротированного во вне сотрудника
как его конкурентоспособность на рынке труда**

© IRIS**Киев, 2005.**

Содержание

I.	Замысел проекта.
II.	Цели, задачи и результаты "Подготовительного этапа проекта"
III.	Цели, задачи и результаты "Моделирующего этапа проекта".
IV.	Методология.
V.	Формы работы.
VI.	Визуальная схема тренинга-практикума.
VII.	Затраты времени на тренинг, режим работы.
VIII.	Перспективы
X.	Логические этапы реализации проекта.
IX.	Перспективы

I. Замысел проекта

Замысел данного проекта, типа "конкурс" направлен на удовлетворение потребности каждого члена коллектива (от *min* позиции до уровня стратегического руководителя) в качественных кадровых решениях о занятии позиций в новом штатном расписании в контексте слияния двух компаний. При этом существенной стороной качества принимаемых решений является их прозрачность – объективность, критериальность, сопричастность.

Задача отбора кандидатов на позиции нового штатного расписания, количество которых меньше, чем двух предшествующих – не только задача обеспечению эффективности человеческих ресурсов новой бизнес структуры, но и задача учета человеческих чувств, задача проявления ценностей прежних компаний как деклараций или действительных ценностей. Именно потому, что не возможно проигнорировать ключевую ценность – "персонал наша главный капитал" ни по отношению к тем, кто будет работать ни по отношению к тем, кто после данного конкурса приобретет импульс нового карьерного роста в новых условиях, не возможно реализовать только задачу отбора. Такое узкое решение подавит и тех, кто останется и тех, кто уйдет, не в смысле веры в себя, а в смысле веры в компанию. Именно поэтому данный проект предлагает не решение выбора, а решения созидания – компетенций, смыслов достаточных, чтобы быть вместе, чтобы быть врозь.

Для этого предполагается функционирование в ходе всего мероприятия нескольких **привлекательных идей**. Как реализация рефлексивной культуры процесс слияния нескольких организаций предлагается рассматривать не как аспект кризиса, сложности неудобства, а как развитие бизнеса и его носителей

не только в объективном смысле, но и в субъективном, не зависимо вероятности остается ли какой либо член организации после слияния в новой организации или предпочитает карьерный рост посредством конкуренции на рынке труда. Первостепенной задачей конкурса предлагается считать не отбор, а подготовку к успешной, 100% конкуренции на свободном рынке труда для каждого участника мероприятия. Данная **идея** опирается базовые функции сотрудника торгующей организации, и предполагает возможность рассмотрения себя как привлекательного товара, ответственность за умение, продать который закреплено за ним же.

Следующей задачей является – задача содействия каждому участнику извлечение из общего интеллектуально-организационного капитала кампаний (схемы, подходы навыки), персональной части капитала, которая станет личным конкурентным преимуществом при трудоустройстве.

Исходя из предыдущего идея отбора погружается в контекст рассмотрения каждого участника как действительного носителя бизнес подхода кампании, появляется привлекательная и достоверная система оценивания не прошлой успешности, а готовности к перспективе, где базовой составляющей является фактическое соответствие вкладу, внесенному публично, одинаково доступно каждому представителю разных компаний.

В результате трудность использования итоговых показателей периода, как очевидных критериев (в силу не завершенности периода), или трудность использования персональных достижений представителя одной из компаний (в силу не очевидности значимости этих показателей для представителя другой кампании) как критериев преодолевается в новых ведением принципов создания критериев. Руководители в решении задачи слияния, демонстрируют подтверждение ценности: "люди наш главный капитал".

Идея: человек – ресурс бизнеса находит свое отражение в **контексте ресурсного подхода:**

- бизнес управляет ресурсами;
- человеческие ресурсы не только обязательная составляющая часть ресурсов бизнеса, но и гибкий, доступный фактор экономии других ресурсов (материальных и финансовых ресурсов времени и т.п);
- бизнес учитывает тенденцию человеческого фактора к выходу за пределы статуса ресурса;
- только последовательная работа по поддержанию статуса ресурса бизнеса воспроизводит в человеке, носителе потенциалов, статус ресурса;
- отсутствие специальной работы по поддержанию статуса ресурса приводит к смешиванию общечеловеческих отношений с ресурсными отноше-

ниями, что являясь проявлением функционирования многообразных ценностей, ведет к ситуации риска не эффективности, неуправляемости.

Таким образом, проект преодолевает усложняющий фактор слияния – сокращение времени как фактор нивелирования проведения кадровых изменений на основе результатов хозяйственной деятельности по итогам периода.

Предлагаемые мероприятия не только выходят за узкие (реактивные) задачи преодоления ограничений (осложнений) посредством постановки задачи развития **предприятия** в ходе реализации проекта типа "Конкурс". Главное его преимущество – включенность персонала, в том числе и ротируемого во вне, в процесс принятия решения о критериях о соответствии критериям и рассматривается как выработка эффективного проекта принятия решения и **своевременного принятия решения** о развитии предприятия. Дополнительным результатом подобной работы является коллективообразование для базового состава и повышение конкурентно способности на рынке труда – для ротируемого.

При этом **понятие "развитие предприятия"** в ходе реализации проекта типа "Конкурс" рассматривается как:

- * развитие в ходе решения задачи отбора, как наработка заготовок решений в ходе моделирования вплоть до дифференциации (внутренняя внешняя среда).

- * смещение задачи адаптации коллективов не на период поле конкурса в сам конкурс;

- * воспроизводство интеллектуальных ресурсов в ходе конкурса;

- * выработка готовности претендентов к воспроизводству замысла бизнеса в кратчайшие сроки.

Комплексность решения обеспечивается **совмещением** в одном проекте **задач:**

- * отбора, адаптации, развития как будущих сотрудников, так и бывших;

- * инновационного (нормативного концептуального) обеспечения функционирования.

- * Обеспечения извлечения личного капитала из капитала организации как фактора успешности на свободном рынке труда.

Проект предполагает реализацию **идею партнерства** заказчика, исполнителя, участника как идею достаточной обеспеченности ресурсами, так как символ, гарантию доверия участника процедуре отбора. Партнерство заказчика и исполнителя предполагает совместную разработку задания по установлению специальных способностей. Партнерство исполнителя и участника, во-первых, предоставляет право контроля участнику исполнителя, во-вторых, обеспечивает корректную передачу ответственности стратегического руководства за результаты отбора трем паритетным сторонам: руководству, работнику, исполнителю. Механизмом реализации идей партнерства предлагаются: подготовительные круглые столы, информационный меморандум от руководства и исполнителя

участникам, индивидуальные соглашения между участником и исполнителем о правилах взаимодействия.

Валидность проекта обеспечивается:

- валидностью заданий, направленных на исследование профессиональных способностей (авторы заданий: общих – исполнитель, специальных – заказчик);
- валидностью заданий, направленных на исследование общего психологического портрета претендентов;
- наличием этапа моделирования.

Надежность проекта рассматривается как полнота учитываемых факторов при принятии решения полезных свойств носителей способностей функциональным требованиям на основе критериального прогноза и концептуального прогноза. А также возможностью использования моделирования для уточнения критериев отбора в ходе нескольких этапов конкурса.

II. Цели задачи подготовительного этапа

1. Цели подготовительного этапа:

- 1.1. переориентация потенциала будущих решений с управленческого звена на систему принятия решения распределенную между заказчиком (управлением заказчика) каждым сотрудником и исполнителем
- 1.2. обеспечение позиции участника конкурса – позицией со-заказчика конкурса, как обеспечение **новой системы ответственности**.

2. Задачи подготовительного этапа:

2.1. Взаимодействие заказчика и исполнителя:

- Предварительное обсуждение заказчика и исполнителя профессиональных и личностных критериев соответствия условиям и требованиям деятельности.
- Передача заказчиком специальных заданий по исследованию специальных способностей
- утверждение заказчиком текстов меморандумов "от руководства", "от исполнителя конкурса".

2.2. Взаимодействие исполнителя и участников:

- Переписка (при необходимости);
- Проведение интервьюирования (при необходимости);

2.3. Заключение исполнителем договорных отношений с претендентами.

- Разработка соглашений на участие в конкурсе.
- Заключение соглашений с участниками.

3. Результаты подготовительного этапа:

- 3.1. создание новой системы ответственности;
- 3.2. подготовка аудитории к логике решений предстоящих в будущем – готовности участвовать в конкурсе – готовности принять его результаты;

3.3. обеспечение позитивного отношения к предстоящим событиям как максимально приемлемым в сложившейся ситуации.

3.4. Обеспечение конфиденциальности и корпоративных интересов Предприятия.

III. Цели, задачи, результаты этапа моделирования:

Цели:

- 1.1. Субъективное совмещение критериев соответствия должности (функциям) специалиста. Сверху вниз, горизонтальное, вертикальное видение.
- 1.2. Обучение претендентов новому *видению* бизнеса после данного этапа слияния
- 1.3. Создание предпосылок для эффективного взаимодействия претендента и руководства.
- 1.4. Получение содержательного продукта по методологии и технологии осуществления функций в новых условиях.
- 1.5. Получение согласованных критериев
- 1.6. Моделирование соответствия претендентов базовым качествам успешного специалиста
- 1.7. Прогноз соответствия претендентов согласованным критериям.
- 1.8. Принятие претендентом норм, корпоративных интересов, предлагаемых руководством в новых условиях.

2. Результаты этапа моделирования:

- 2.1. Подтверждение критериев отбора претендентов.
- 2.2. Обеспечение отбора
- 2.3. Антистрессовая подготовка прошедших отбор;
- 2.4. Подготовка и адаптация претендентов на внешнюю ротацию к успешной конкуренции на рынке труда.
- 2.5. Косвенные:
 - управленческий аудит;
 - пиар-резонанс конкурса для предприятия;

IV. Методология.

Научное направление психологии, – психология Групповой рефлексии. **Определение научного направления:** часть научного психологического направления - психологии рефлексии. Психология рефлексии постулирует личностную и коммуникативную обусловленность процессов создания нового индивидом. Психология групповой рефлексии постулирует:

1. теоретически паритетную взаимную обусловленность индивидом или группой процесса создания нового;
2. профессионально доступные задачи:
 - регулирования вкладов в творческий процесс со стороны индивида, индивидов или группы;
 - объективной оценки степени авторства в обеспечении новообразований в группе;

- обеспечение субъективно значимого смысла функционирования для участника группового процесса.

Определение понятия. Групповая рефлексия – система, высокоорганизованного психического отражения. Со стороны результата **оценивается** объемом каналов отражения, скоростью переработки информации, степенью субъективной или объективной новизны полученного интеллектуального продукта. Со стороны процесса **оценивается** количеством и уровнем переосмыслений стереотипных знаний или опыта. **Измеряется** показателями результативности, процессуальности (структуры, динамики), функциональными показателями.

Методы

- Основной метод оценки (диагностики) актуальных и потенциальных способностей персонала и управленческого аппарата - контекстуально-параметрический, содержательно-смысловой анализ рефлексивных процессов.
- Основной метод организации рефлексивной среды включает, конкурс, тренинг-практикум, рефлексивное интервью, рефлексивное собеседование.
- Дополнительные методы моделируют естественные для жизни компании и личности события. Прогнозируются вероятные отклонения процессов от целей и разрабатываются сценарии возвращения к ним.

Возможности методов.

Исследование потенциала личности и группы реализуется в контексте интенсивного воздействия на сознание. Воздействие рассматривается и как фактор установления уровня способностей, и как фактор развития способностей. Технология внедрения разработанных рекомендаций обеспечивает восприятие сотрудниками предприятия всех форм работы как семинара по оптимизации производственного процесса. Уникальное сочетание эффективных технологий воздействия на основе метода групповой дискуссии превращает семинар в особое, эмоционально значимое событие, повышая ценность его результатов для участников.

Идея отбора строится на основании уровня трудности заданий. Расчет трудности производится совместно с заказчиком с целью обеспечения необходимого уровня качества владения знаниями, навыками, умениями и соответственно решения задачи отсева кандидатов.

Подобно тестовому испытанию, проходя ряд этапов участник имеет возможность набрать рейтинговую оценку выполненного задания пропорционально количеству участников группы (см. табл. в тематических группах в группах обмена так и еще оценки выполняют контроль способности действовать в не специфических условиях. Задания относятся к областям специальных и общих

качеств человеческих ресурсов. Общее количество накопленных оценок определяет итоговую оценку. Одним из первых заданий для всех участников является разработка критериев оценки успешности. Что обеспечивает единство внешней (лицевой) и внутренней валидности.

Конкурсные задания предваряются письменными соглашениями. Подготовка к конкурсу как область ответственности тренеров исполнителя контролируемая участниками в индивидуальном порядке выступает как фактор уравнивания шансов, сотрудников разных компаний, разных возрастов, стилей и т.п.

Наличия права контроля участниками исполнителя в аспекте подготовленности к конкурсу создает достаточную мотивацию здорового предпочтения принимать решения в ситуации публичного конкурса о возможно и не предпочитаемом решении, но при непосредственном контроле по прозрачным критериям, в силу готовности к подтверждению внутренней ценности конкурентности.

Интенсивная интеллектуальная работа, организованная по методу групповой дискуссии, продвигает каждого в понимании и разрешении проблем, осознаваемых при реализации стратегического плана работы. Общее понимание сложностей и способов их преодоления способствует оптимальной перестройке межличностных отношений, улучшению взаимодействия между участниками. Технология целостного рефлексивного тренинг-практикума позволяет обнаружить не только то, что люди знают о себе, но и открыть им в себе новые способности. Специально организованные ситуации дают возможность каждому участнику пережить и понять характерные для него эмоции, которые снижают эффективность и блокируют персональное творчество, необходимый уровень достижений. Это позволяет освободиться от стереотипов, подобрать максимально эффективные способы преодоления разрушающих эмоциональных состояний, новые схемы восприятия других людей.

Письменные задания, уточняют данные по критериям, и служат опорой для введения экспертной функции.

В целом, актуализация творческих способностей позволяет участнику тренинга в сжатые сроки довести свой профессиональный потенциал до уровня значимых для предприятия достижений. Отдельные модули тренинга-практикума могут использоваться как модули работы с персоналом компании по любому из направлений развития.

V. Визуальная схема тренинга-практикума



VI. Формы работы:

- Переписка;
- Тестирование, анкетирование, интервью, собеседование;
- Групповая дискуссия в тренинге-практикуме;
- Проявление лидеров на пленарных заседаниях;
- Тематические конкурсы;
- Конкурсы обмена (смешанные) группы;
- Игровое моделирование;
- Работа с текстами профессионального содержания. (дополнительно).

VII. Логические этапы реализации проекта:

1. Взаимодействие заказчика и исполнителя:
 - 1.1. Подписание контракта.
 - 1.2. Утверждение:
 - проекта;
 - графика реализации проекта;
 - текстов: меморандумов, приказа;
 - заданий (при необходимости).
 - 1.3. Работы по обеспечению проекта (распределены между заказчиком и исполнителем).
2. Подготовительный этап конкурса
 - 2.1. Предъявление информации:
 - 2.2.1. Меморандум;
 - 2.2.2. Ознакомление приказом сотрудников предприятия с графиком работ.
 - 2.2. Заключение персональных соглашений участников;

3. Моделирующий этап (тренинг-практикум).
 - 3.1. Публичные заседания.
 - 3.2. Ежедневное итоговое взаимодействие заказчика и исполнителя.
4. Общее итоговое взаимодействие заказчика и исполнителя принятие решения.
5. Итоговое взаимодействие с группой внешней ротации

IX. Перспективы:

- Сопровождение деятельности заказчика (и со-заказчиков) по управлению человеческими ресурсами
- Содействие разрешению споров.

Руководитель проекта,
кандидат психологических наук

М.И. Найденов

Д.10. Проект "Злиття" (коментар до тексту Проекту).

Проект було розроблено виконавцем для конкретного випадку. Розділ перший документу "Проект" має назву "Задум проекту". Щільне відтворення задуму потрібне для того, щоб мати можливість співвіднести потреби замовника зі смислами, на яких виконавець у цьому тексті наголосив як на напрямках і способах подальшого розгортання проекту. Будучи текстом, що спирається на знання замовником інших продуктів виконавця, які попередньо були подані замовникові на затвердження як текст "Проекту", він містить "білі плями", в разі його розгляду поза контекстом. У випадку, коли замовник уперше зіткнувся б із проектом як з нормативним і *смислорегулювальним продуктом*, останній відповідав би не тільки принципів унікальності, а й поступовості.

Розділ перший документа "Проект" має назву "Задум проекту". і містить такий текст: "Задум даного проекту типу "конкурс" спрямований на задоволення потреби кожного члена колективу (від міні позиції до рівня стратегічного керівника) в якісних кадрових рішеннях про заняття вакантних посад згідно з новим штатним розкладом у контексті злиття двох компаній. При цьому істотною стороною якості рішень, які приймаються, є їх прозорість – об'єктивність, критеріальність, причетність.

Відбору кандидатів на позиції нового штатного розкладу, кількість яких менша, ніж у двох материнських компаніях, є завданням не тільки по забезпе-

ченню ефективності людських ресурсів нової бізнес-структури, а й завданням урахування людських почуттів, прояву цінностей колишніх компаній як декларацій або дійсних цінностей. Саме тому що неможливо проігнорувати ключову цінність компаній – "персонал – наш головний капітал" – ні щодо тих, хто працюватиме в об'єднаній компанії, ні щодо тих, хто після даного конкурсу набуде імпульсу нового кар'єрного зростання в нових умовах, неможливо обмежитися реалізацією тільки завдання відбору. Таке вузьке рішення пригнітить і тих, хто залишиться, і тих, хто піде, не в значенні віри в себе, а в значенні віри в компанію. Саме тому даний проект пропонує вирішення не завдання відбору (персоналу), а завдання творення – компетенцій, смислів, достатніх і для того, щоб бути разом, і для того, щоб бути нарізно.

Проект містить реалізацію ідеї партнерства замовника, виконавця, учасника як ідеї достатньої забезпеченості ресурсами. Водночас партнерство – це символ, гарантія довіри учасника до процедури відбору. Партнерство замовника і виконавця передбачає спільне розроблення завдань (критеріїв) по встановленню спеціальних здібностей відповідно до компетенцій. Партнерство виконавця і учасника, по-перше, надає учасникові право контролю виконавця, по-друге, забезпечує коректну передачу відповідальності стратегічного керівництва за результати відбору трьома паритетними сторонами: керівництву, працівнику, виконавцю. Механізмом реалізації ідеї партнерства виступають: підготовчі круглі столи, інформаційний меморандум від керівництва і виконавця учасникам, індивідуальні угоди між учасником і виконавцем про правила взаємодії.

Метою підготовчого етапу є: переорієнтація потенціалу майбутніх рішень з управлінської ланки на систему ухвалення рішення, розподілену між замовником, кожним співробітником і виконавцем; забезпечення позиції учасника конкурсу позицією його співзамовника як реалізація нової системи відповідальності.

Цілі етапу моделювання: поєднання в суб'єктивному баченні горизонтального та вертикального векторів як відповідності функцій посади критеріям; навчання претендентів нового бачення бізнесу після завершення етапу злиття;

створення передумов для ефективної взаємодії претендента і керівництва; отримання змістовного продукту за методологією і технологією здійснення функцій у нових умовах (отримання узгоджених критеріїв); моделювання відповідності претендентів базовим якостям успішного фахівця; прогноз відповідності претендентів узгодженим критеріям; прийняття претендентом норм, корпоративних інтересів, що відповідають новим умовам.

Поняття "розвиток підприємства" в ході реалізації проекту типу "Конкурс" розглядається як: а) розвиток у ході вирішення завдання відбору як напруження в процесі моделювання заготовок рішень аж до диференціації (внутрішнє – зовнішнє середовище); б) зсув завдання адаптації колективів не на період "після конкурсу", а в ситуацію самого конкурсу; в) відтворення інтелектуальних ресурсів у ході конкурсу; г) вироблення готовності претендентів до відтворення задуму бізнесу в найкоротші терміни. Комплексність рішення досягається поєднанням в одному проекті низки завдань, а саме: відбору, адаптації, розвитку учасників з різним статусом (кандидатів на позицію, фактичних співробітників чи кандидатів на звільнення); інноваційного (нормативного, концептуального) забезпечення функціонування; сприяння вилученню особистого капіталу з капіталу організації як чинника успішності на вільному ринку праці.

Д.11. Проект "Самоорганізація громади в ході виборів до Київміськради" (фрагмент протоколу).

Керівник: "та нам ніколи таким займатися, та і сміху не оберешся, так що той, до людей я це не понесу" (тримає угоду та листівку, яка її рекламує).

Заступник керівника штабу: "у нас дисципліна ще не відмінялася".

Керівник: "ну от ідіть до людей і покажіть, як мені дисципліни дотримуватися".

Заступник: " а навіщо мені іти; моя задача – поділити ділянки згідно з вашими ресурсами, щоб потім не обґрунтовували не забезпеченість, а приклад у нас за тренером. Прошу, тренер".

Тренер: " я думаю, в колектив без представлення не варто іти, правильно я розумію ваші стандарти, Заступнику? Тому я пропоную зараз виїхати на ділянку, там мені попрацювати. Скажіть, будь ласка, Керівник, якщо я зараз на ділянці підпишу кілька угод, то ви візьметесь за цю роботу?"

Керівник: "Поїхали . . . "

Д.12. Проект "Майдан".

Запитання рефлексивного інтерв'ю:

1. Що НОВОГО з'явилося у Ваших знаннях, досвіді, відносинах, почуттях, зважаючи на контекст подій, у яких Ви перебуваєте?
2. Якби Ви могли зануритися у відчуття і думки представників протилежного табору (біло-синіх / жовтогарячих), то що, на Вашу думку, НОВОГО з'явилося в їхніх знаннях, досвіді, відносинах, почуттях?
3. Що вони думають про нас, що Ви їм хочете сказати як людям?
4. Ваші застереження і побажання політикам.
5. Ваш віртуальний подарунок їм (тост, побажання).

(Інтерв'юєр міг відхилитися від даних питань, зберігаючи в цілому рефлексивну спрямованість інтерв'ю).

Інтерв'ю 1 (27.11.2004 mydan_sc_007).

дата		27.11.2004			
Файл		mydan_sc_007			
Початок		10:50			
Завершення		11:18			
контакт					
час	контакту	0:18	6:23		
	інтерв'ю	6:05			

Інтерв'юєр: Скажіть будь ласка, е, що нового, ну і що нового Ви відчуваєте зараз, ну здобули в знаннях, в досвіді, в почуттях е-е, за останні дні?

Респондент: За останні дні? Я бачу, що всі люди об'єднані, зовсім немає поділу за якимись майновими, за расовими, релігійними, будь-якими. Всі допомагають один одному, дуже. Ми самі зі Львову і ніколи не відчували, що київляни так добре приймають людей з західних регіонів. Всі вітають один одного, ми їхали всю дорогу, нас вітали з усіх автомобілів, з усіх автобусів, з усіх вікон. Е-е, взагалі дуже приємна атмосфера, люди стали набагато добрішими. В метро вибачаються за будь-яку штовханину, ну просто, за, за будь-яку неправильну поведінку усі вибачаються. Дуже приємно, що східняки, от коли дійсно розуміють,

що вони були неправі, що вони не бачили іншої сторони медалі, вони не бачили зовсім тієї правди. Вони переходять до нас, навіть приїхавши під прапорами Януковича, під прапорами іншого табору. Вони усвідомлюють те, що ми єдині, ми спіль... ми одна Україна. Ми не є східняки, західняки, бандерівці і і, і “казли”, ми всі одні.

Інтерв'юєр: А, скажіть будь ласка, е-е, як Ви думаєте, що думають ті, хто зараз не на Майдані?

Респондент: Я думаю, що вони впевнені, що перемогу здобудуть

Інтерв'юєр: Скажіть, як Ви думаєте, що нового здобули люди, ну інша сторона, друга сторона?

Респондент: Зрозуміли все таки, що вони жили зовсім не в тому світі, вони не бачили правди, вони так само бідні, як і досить багато людей із західної України і тепер ми встаємо з колін. І так само вони розуміють, що щось вже можуть досягнути, вони можуть самі за себе працювати, отримувати відповідну зарплатню, ті самі шахтарі, за свою на роботу і не боятися, що вони можуть сказати, що їм не подобається чи що подобається.

Інтерв'юєр: скажіть будь ласка, як Ви думаєте, які тривоги можуть бути у тих, людей, які голосували за Януковича?

Респондент: чому вони голосували за Януковича?

Інтерв'юєр: ні, які тривоги в них зараз можуть бути?

Респондент: я навіть не знаю, які в них зараз тривоги. Ну люди не розуміють того, що Ющенко і що наша сторона – це дійсно, це дійсно те, що нам потрібно. Скільки я бачила до нас приїжджали спостерігачі зі східної України, вони просто не знають, що дійсно що дійсно так є, що. От вони бачать тільки, що Ющенко це погано, це Америка, яка захоплює нас, це кошти Америки, які тут. І будемо якоюсь малесенькою країною на побегушках в Америки. Це не так. І я думаю, це їх бентежить. Що так, ми не повинні йти за Ющенка, ми будемо чиймись рабами

Інтерв'юєр: скажіть будь ласка, може в Вас є якесь, а, як Ви думаєте, що думають про нас ну ті люди, які голосували за Януковича? Що Ви їм хочете сказати, ну як людині, як людям?

Респондент: як людям?

Інтерв'юєр: так.

Респондент: відкривайте очі і приєднуйтеся до нас. Це дійсно, це дійсно атмосфера, де всі, всі за одне і всі добрі, всі приємні, ніхто нікого не ображає. Ми на них зовсім не ображаємося, що вони голосували за Януковича, тому що інакшого вибору вони не мали, вони не знали, що могли мати інший вибір. Тому хай приєднуються.

Інтерв'юєр: скажіть, може у Вас є якесь застереження політикам?

Респондент: застереження політика?

Інтерв'юєр: політикам.

Респондент: а, політикам. Ну я надіюся, що після цього всього, вони так само будуть з народом, настільки близько, як зараз, на відстані витягнутої руки. Я надіюся, що ці всі, і наш табір, і табір Януковича, особливо вони, вибачаться, зрозуміють, що вони були неправі і, можливо їм потрібно здати, депутатам, свої мандати і визнати, що, що вони наробили стільки зла Україні, що вони довели нас до такого що стільки народу стало і приїхало до Києва і живуть в наметах, і живуть в автобусах, і сплять в автобусах і мерзнуть люди, але виборюють. Я думаю, що вони повинні вибачитися, ну по крайній мірі, здати свої мандати і піти в підпілля. А ні, то виїжджати, інакшого виходу в них немає.

Інтерв'юєр: скажіть будь ласка, може якесь побажання всім нам?

Респондент: тримайтеся.

Інтерв'юєр: і ще одне: е-е, скажіть, ну, от є якесь питання, яке Ви собі задаєте і як Ви на нього відповідаєте?

Респондент: взагалі пов'язане з, з цим?

Інтерв'юєр: да.

Респондент: є. чим воно все закінчиться і чи, і чи дійсно ми, ми після цього всього залишимося такими дружніми, дійсно дві, дві частини України, чи ми

залишимося такими ввічливими і дружніми? Я думаю, що залишимося, тому що ці дні, які провели на Майдані і ще проведуть люди, все таки до чогось приведуть, приведуть тільки до кращого. Тут іншого ніякого випадку.

Інтерв'юєр: скажіть і може на останок, якесь персональне звернення для тих, хто зараз не на Майдані.

Респондент: залишайте всі свої справи, приєднуйтеся до нас. Тут дуже приємно, дуже тепло з усіма цими людьми, незважаючи на те, що падає сніг часом дощ часом холодно, часом ноги мокрі, але кияни насправді дуже приємні люди дуже ввічливі, дуже добре ставляться до всіх, не зважаючи на те, що тут є студенти, є старші люди, є бідні, є багаті, всі. Я, я бажаю, щоб вони тільки приєдналися.

Інтерв'юєр: дуже дякую.

Респондент: нема за що.

Інтерв'ю 2 (27.11.2004 mydan_sa_006).

дата		27.11.2004		
Файл		mydan_sa_006		
Початок		12:32:51		
Завершення		12:41:25		
контакт		спадковий у Особи. Питання ідентифікація ЗМК		
час	контакту	0:00:59	0:08:34	
	інтерв'ю	0:07:35		

Інтерв'юєр: Дівчата, ви...

А: А какой канал нас снимают?

Інтерв'юєр: Ні.. ми знімаємо... ми працюємо зараз, я от психолог, ІРІС, ми працюємо зі всіма, хто зараз є на вулиці, так? Є така тема – публічне самодослідження. Що нового з'явилося у людей, особисто у Вас нового за ці дні в , в досвіді, в почуттях? Що з'явилося нового, не залежно від того, в якому таборі ви знаходитесь? Це таке дослідження. Але Я хочу попередити, що це дослідження буде вивчатися наукою, тому що ми наукова установа. Це буде надбанням історії і це може з'явиться в інтернеті вже сьогодні, тому що в Інтернеті дуже багато інформації для того, хто черпає її виключно з Інтерента, тому що мене, напри-

клад, телебачення того ж 5-го каналу, там іще якісь... Є у вас така готовність прийняти участь в такому самодослідженні? Вам якою російською краще?

А0: Да, мы на русском в общем-то...

Інтерв'юєр: Давайте говорить русским языком.

А0: Давайте, Ну...

Інтерв'юєр: Что нового появилось в Вашем опыте, в знаниях и чувствах? Можно как бы по отдельности.

А01: Так. В знаниях, да? Ну, во-первых, как бы, я, как кандидата Ющенко очень плохо знаю, то есть очень мало о нём вообще люди знали, по крайней мере, у нас в Донбассе. Очень редко он туда приезжал, то есть, соответственно я, ну, впервые увидела, вот именно, как он насколько масштабно он действует, как он работает, какими способами он работает, то есть каким образом он людей призывает, куда он их призывает и к чему. То есть раньше этого я как бы не слышала. Второе, мне не понравилось то, конечно, каким образом проходит агитация, то есть, ни с той стороны, ни с другой. Ну и второе еще как бы то, что я думаю по этому поводу, что, во всяком случае, я разговаривала со многими людьми и на самом деле, не смотря на то, что, конечно, есть два табора там, да? они за одного, другие – за другого, очень многие люди на самом деле не поддерживают никого. То есть, когда их спрашиваешь "доверяете ли Вы Януковичу?", они говорят "нет, вот по такой и такой причине", "а доверяете ли Вы на 100 % или на 90 Ющенко", и многие, те, которые честно могут сказать, говорят "процентов на 50". То есть, вот это мнение людей, не тех, конечно, которые там подвыпили, то есть трезвых, абсолютно взрослых людей, которые соображают что-то в политике, которые говорят, что действительно ни тот, ни другой кандидат в принципе, ну, так скажем, не достоин. И второе...

Інтерв'юєр: Это то, что новое? Да? Вот то, что вы

А01: Да. Да, это то, что я от многих слышала. Ну и вопрос второй, как бы третий даже, получается так, что, действительно, очень многие политики говорят, что они знали, что это будет, что разделится как бы Украина на Донбасс и, ну то есть на восток и на запад, то есть это уже заранее подразумевалось, к этому

готовились, вот. И то есть, ну то, что сейчас происходит – это заранее запланировано. Вот, но к чему это всё приведет, еще как бы не известно. Дай Бог, если оно всё закончится именно путем вот этих демонстраций, праздников, всяких танцев, плясок и так далее.

Интерв'юєр: А в чувствах что новое?

A01: В чувствах?

Интерв'юєр: Есть какие-то эмоции новые?

И№ 1: Есть, есть... Обида есть. Дело в том, что очень часто слышишь о том, что Донбасс – это бандиты, Донбасс – это быдло. Вот. И, если допустим, когда приехал Ющенко на Донбасс и, когда его 2 тысячи человек пусть они вышли, и не пустили его там, ну, допустим, не захотели, чтобы он проводил свою агитацию, то это еще не значит, что на Донбассе живет только эти 2 тысячи людей. Есть же огромное количество других людей, которые, возможно бы, хотели бы его послушать. Но он обидел всех людей, то есть все бандюки, все короче бандиты, там плохие, быдло, да, непонятно кто. И, когда люди сюда приезжают, допустим, я вижу людей, которые приехали с Донбасса, с других регионов, которые не менее, так скажем, умны, образованны, интеллигентны. И нельзя говорить, то есть, это уже обида, то есть это уже настраивает народ, по крайней мере, Донбасс, настраивает против тех людей, которые вот такое говорят. И то, что он говорит, что мы сейчас объединились, мы едины – это всё брехня и чушь. То есть очень много людей, обиженных на вот эти все высказывания, выражения. Потому что Янукович хоть он и с Донбасса, но он не представитель всего народа, то есть не представитель. Потому что, если, допустим, даже у человека была какая-то судимость, то нельзя сказать, что на Донбассе все такие.

Интерв'юєр: я понял Вас. Спасибо. Скажите, ...

A01: Да. Поэтому вот обида у людей у многих, особенно тех, которые добровольно дали за него свои голоса, вот эта обида она есть и она будет.

Интерв'юєр: А какие-нибудь позитивные чувства присутствуют у Вас?

A01: Позитивные, ну...

Интерв'юєр: Вот Вы поучаствовали в акциях, лично пребывали в этой среде?

А01: Позитивные, в плане того,

Интерв'юєр: ...

А01: в принципе как что __ (3:41) я в Киеве, и я вижу, что для молодежи это в принципе просто праздник, они приходят, они тусуются, они смотрят много концертов, они отдыхают. Да, они каким-то образом объединяются, молодежь причем приезжает, они знакомятся, и они верят, что на самом деле __ (3:57) молодежь такая же, такие же люди, что они нормально умеют общаться, никакие они там не бандюки, __ (4:09) что вот это сейчас большое скопление народа, которые общаются между собой, мы не настроены друг против друга, то, что делают сейчас политики.

Интерв'юєр: Скажите, какие страхи есть сейчас, скажем в разных лагерях, страхи у людей?

А01: Страхи?

Интерв'юєр: Да. Чего люди боятся?

А01: Страхов нет. Страхов абсолютно нет. Главное, чтобы кто-то не спровоцировал вот эту стычку. Потому что, если стычку кто-то изначально заведомо спровоцирует, то конечно, последствия могут быть абсолютно разными. Вот это как бы люди умные думают, что они об этом думают. Главное, чтобы этого не допустили. Вот и всё.

Интерв'юєр: Скажите, чтобы Вы хотели пожелать или от чего предостеречь тех политиков, которые придут к власти после всех этих событий?

А01: я думаю, что ни один из этих кандидатов в любом случае не будет обладать полнотой власти, потому что народ очень сильно разделился во мнении. Если бы процент все-таки был намного больше, допустим 30 на 70 там или как-то, то был бы другой разговор. Но, когда очень сильно разделились, понимаете люди, допустим на Донбассе, они не захотят, потому что они считают, что их выбор, так сказать, растоптали. Вот. И они не захотят принимать Ющенко точно так же, как и люди, которые выбрали Ющенко, они не захотят принимать Януковича.

Інтерв'юєр: что Вы хотите пожелать политику, который все-таки придет к власти?

А01: Нужно политику занимать какую-то такую позицию, наверное, нейтральную, чтобы люди и там и там увидели, что и для них что-то делается, и для них что-то делается. Чтобы не думали, что человек, который, допустим, из Сумской области, будет только работать на западную Украину, а тот человек, который находится там с восточной Украины, что будет работать только на восточную Украину. Он должен понимать, что он должен поддерживать и тех и тех, чтобы люди чувствовали поддержку, защиту со всех сторон.

Інтерв'юєр: спасибо Вам огромное.

А01: пожалуйста.

Інтерв'юєр: Вы что-нибудь скажете лично?

А02: Ну, она, в принципе, всё сказала то, что я хотела сказать. Единственное, мне не нравится, как вел предвыборную кампанию Ющенко. Он полностью, в принципе он оскорблял, он оскорблял Януковича, там быдло

Інтерв'юєр: То есть Вы как бы присоединяетесь к тому мнению, что есть обида, которая

А02: Да, да, есть. И, что самое интересное, Янукович ни разу ни в одном эфире не сказал Ющенко "ты там козёл" или еще что-нибудь типа этого. Ничего этого не было и зачем лишний раз.

Інтерв'юєр: __

А02: ну то, что восстановили Донбасс против всего вот этого – это конечно плохо. И с другой стороны, я считаю, что если Донбасс уйдет от Украины, то есть отделится, то Донбасс проживёт намного лучше, чем Украина. И что мне еще, мне лично не нравится, то, что сюда лезут те же американцы. Зачем? Зачем они сюда просто. Мы самостоятельная Украина. Мы должны сами решать свои внутренние конфликты, но никак не втягивать сюда американцев, потому что они видите ли поставили не на того кандидата. Вот почему, зачем? Вообще, какое они имеют моральное право, не говоря уже... Я понимаю, что они вложили сюда деньги. И единственное, чего мне жалко, что Ющенко просто продаст нашу Украину.

Інтерв'юєр: Спасибо Вам большое.

Зміст рисунків

А) в тексті дисертації

Рис. 1.1. Схема чинників і феноменів складнокоординованості	90
Рис. 2.1. Етапи розвантаження чуттєвої тканини	120
Рис. 3.1. Порівняння тенденцій по планах активності при різній успішності	158
Рис. 3.2. Загальна конфігурація попередніх висновків щодо ресурсності структур дискурсу для успішності спільної творчості	167
Рис. 3.3. Граф попередніх висновків про структурні критерії успішного рішення	174
Рис. 3.4. Порівняння успішних і неуспішних рішень за параметром позиції	184
Рис. 4.1. Перетин позицій "розуміння-згода"	267
Рис. 4.2. Взаємоперетин групових суб'єктів у події	288
Рис. 4.3. Чинники, що опосередковують процес рефлексії в події	318

Б) в додатках

Рис. В.2.1. Потенціал особистості в заданих предметних умовах	98
Рис. В.2.2. Ядро події на перехресті особистості та предметних умов ситуації	98
Рис. В.2.3. Ядро і контекст події	98
Рис. В.2.5. Модель стрижня спільної події	99
Рис. В.2.6. Табло відбиття картини світу у свідомості суб'єкта	99
Рис. В.2.7. Розвантаження чуттєвої тканини: 1. Концентрат	100
Рис. В.2.8. Розвантаження чуттєвої тканини: 2. Вектор	100
Рис. В.2.9. Розвантаження чуттєвої тканини: 3. Підмножини	100
Рис. В.2.10. Розвантаження чуттєвої тканини: 1, 2, 3 етапи (дубль рис. 2.1.)	100
Рис. В.2.11. Складові фонового відображення події	100
Рис. В.2.12. Динамічна розгортка відбиття картини світу: змістовий компонент	101

Рис. В.2.13. Динамічна розгортка відбиття картини світу: компонент особистісної рефлексії.....	101
Рис. В.2.14. Динамічна розгортка відбиття картини світу: міжсуб'єктна сфера.....	102
Рис. В.3.1. Порівняння планів активності при різній успішності.....	103
Рис. В.3.2. Порівняння рівнів цілісності при різній успішності.....	103
Рис. В.3.3. Порівняння рівнів цілісності по планах активності.....	104
Рис. В.3.4. Порівняння сфер при різній успішності.....	104
Рис. В.3.5. Порівняння компонентів при різній успішності	105
Рис. В.3.6. Порівняння сфер по планах активності при різній успішності.....	105
Рис. В.3.7. Порівняння компонентів ПІА при різній успішності	106
Рис. В.3.8. Порівняння компонентів ПІА при різній успішності	106
Рис. В.3.9. Порівняння предметної та операційної частин змістового компоненту по планах активності при різній успішності	107
Рис. В.3.10. Порівняння компонентів смислової сфери по планах активності	107
Рис. В.3.11. Порівняння компонентів смислової сфери по планах активності при різній успішності.....	108
Рис. В.3.12. Порівняння компонентів міжперсональної сфери	108
Рис. В.3.13. Частини ПІА та ПІА в компонентах об'єднаного дискурсу успішних та не успішних рішень	109
Рис. В.3.14. Порівняння видів компонентів 1-го рівня цілісності по планах активності при різній успішності.....	110
Рис. В.3.15. Порівняння видів змістового компоненту по планах активності при різній успішності.....	110
Рис. В.3.16. Порівняння видів компоненту інтелектуальної рефлексії по планах активності при різній успішності.....	111
Рис. В.3.17. Порівняння видів компоненту особистісної рефлексії по планах активності при різній успішності.....	111

Рис. В.3.18. Порівняння видів компоненту взаємодії по планах активності при різній успішності	112
Рис. В.3.19. Порівняння видів компоненту взаєморозуміння по планах активності при різній успішності	112
Рис. В.3.20. Порівняння видів компоненту взаємоузгодження по планах активності при різній успішності	113
Рис. В.3.21. Порівняння активності експериментатора та розчленування параметру спрямованості "спрямованість на експериментатора" при різній успішності	113
Рис. В.3.22. Порівняння успішних і неуспішних рішень за параметром спрямованості	114
Рис. В.3.23. Порівняння успішних і неуспішних рішень за параметром контакт	114
Рис. В.3.24. Порівняння розчленувань параметру позиції "стихійність-усвідомленість" позиції при різній успішності	115
Рис. В.3.25. Порівняння розчленувань параметру спрямованості "на партнера" та "на всіх" при різній успішності	115
Рис. В.3.26. Порівняння розчленувань параметру контакт "продовження себе" та "продовження партнера" при різній успішності	116
Рис. В.3.27. Порівняння розчленувань параметру позиції "ми-стихійне" та "ми-усвідомлене" при різній успішності	116
Рис. В.3.28. Схема рефлексивного кола обговорення	117
Рис. В.4.1. Етапи набуття рефлексією статусу товару: від потреби до - результату	121
Рис. В.5.3. Етапи взаємодії сторін виборчого процесу (громада – кандидат-депутат): завдання та взаємовідповідальність	124

Зміст таблиць

А) в тексті дисертації

Таблиця 2.1. Структурні і варіативні складові в концептуальній моделі дискурсивного мислення.....	125
Таблиця 2.2. Структура проявів думки: плани активності.....	127
Таблиця 2.3. Структура проявів думки: сфери планів індивідуальної та групової активності	128
Таблиця 2.4. Структура проявів думки: компоненти планів індивідуальної та групової активності.....	128
Таблиця 2.5. Структура варіативної складової концептуальної моделі дискурсивного мислення (параметри).....	132
Таблиця 2.6. Розчленовування параметру контакт	133
Таблиця 2.7. Розчленовування параметру спрямованості.....	134
Таблиця 2.8. Розчленовування параметру позиції	134

Б) в додатках

Таблиця Б.2.9. Структура змістового компоненту.....	19
Таблиця Б.2.10. Плани активності змістового компоненту	21
Таблиця Б.2.11. Структура компоненту "Інтелектуальна рефлексія "	30
Таблиця Б.2.12. Плани активності компоненту інтелектуальної рефлексії	31
Таблиця Б.2.13. Структура компоненту особистісної рефлексії	43
Таблиця Б.2.14. Плани активності компонента особистісної рефлексії	44
Таблиця Б.2.15. Структура компоненту взаємодії	58
Таблиця Б.2.16. Плани активності компоненту взаємодії.....	60
Таблиця Б.2.17. Структура компоненту взаєморозуміння	74
Таблиця Б.2.18. Плани активності компонента взаєморозуміння	76
Таблиця Б.2.19. Структура компоненту взаємоузгодження	86
Таблиця Б.2.20. Плани активності компонента взаємоузгодження	87
Таблиця В.3.1. Етапи реалізації та умови застосування методу КФПЗСА	118

Таблиця В.3.2. Етапи становлення методу КФПЗСА та його аналоги	119
Таблиця В.4.1. Порівняльні характеристики малої творчої задачі (МТЗ) та Передуючої угоди	122
Таблиця В.4.2. Нормативна матриця поведінки суб'єкта при розв'язанні задачі-конвенції.....	123
Таблиця В.5.4. Кількісні параметри рефлексивних інтерв'ю, проведених з учасниками українських Майданів 2004 року	124
Таблиця В.5.5 Динаміка укладання соціальних угод з виборцями (м. Київ, 2002 р.)	125
Таблиця В.5.8 Результати голосування по округу в порівнянні з кількістю підписаних соціальних угод (м. Київ, 2002 р.)	125