

ІНДИВІДУАЛЬНА ТА ГРУПОВА РЕФЛЕКСІЯ ЦІННІСНО-РОЛЬОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ У КОМАНДІ

Анотація. У статті розглядається проблема методологічної регуляції практики командотворення. Здійснюється аналіз основних принципів, сформульованих в межах рефлексивно-центрованих підходів до командотворення (груп-рефлексивного підходу М.І. Найдьонова, моделі дісрефлексивного навчання команд І. Рімоноксі та Е. Турнера, системомислєдїяльнїсного підходу Г.П. Щєдровицького). Пропонується низка методологічних, методичних та організаційних принципів регуляції впровадження командотворчих технологій в межах авторського ціннісно-рольового підходу до формування і розвитку команд.

Ключові слова: командотворення, соціально-психологічні ролі, рольова компетентність, особистісні цінності, ціннісна складність, імплїцитні теорії, командна інтеракція.

Постановка проблеми. Одним із базових інструментів сучасних технологій командотворення є індивідуальна та групова рефлексія учасників команд, а також їх лїдерів та власників на предмет стратегій групової взаємодії та комунїкації, способів професійної діяльності та пропозиції власних товарів та послуг, групової динаміки, способів реагування в конфлікті, можливостей особистісного та професійного росту, розподїлу відповідальності та інше.

Групова рефлексивність, як сукупна здатність членів групи аналізувати ефективність своєї діяльності та взаємодії в рїзний спосіб та на основі рїзних параметрів, досліджується в контексті командного розвитку та ефективності. Є тенденція до розширення поняття групової рефлексивності, включення у її зміст все бїльшої кількості

компонентів. Так, М. Вест у межах теорії командної рефлексивності (Theory of team reflexivity) [9] визначає рефлексивність команди як «сукупну здатність членів команди усвідомлювати командні, а також організаційні цілі, стратегії та процеси, адаптуватись і діяти відповідно до цього». Близькими є погляди К. Арджиріса [6], який, розробляючи науку про дію (Action science), розглядає групову рефлексивність як основу «навчання з подвійною петлею», за якого учасники команд не лише аналізують власні помилки та на основі цього корегують поведінку («одинарна петля»), а й шукають глобальні, стратегічні, контекстуальні причини їхнього виникнення, змінюючи стратегію командної діяльності та взаємин. В. Торберт [8] пропонує розвивальне діяльнісне пізнання (Developmental Action Inquiry) як систему рефлексивного навчання в організаціях та командах, за якого додається третя петля рефлексії – аналіз власного місця, ролі, цінностей в організаційних змінах.

У такий спосіб у поле групової рефлексивності включається не лише ізольований аналіз стратегій діяльності та взаємин власних та інших людей, а й їхнє місце у контекстуальній, дискурсній системі життєдіяльності команди, а також і аналіз суб'єктної активності, можливостей кожного у продуктивних змінах цих дискурсів та контекстів. Таке розмаїття параметрів рефлексії в ході командотворення вимагає чіткої методологічної регуляції, зокрема розбудови системи принципів застосування командотворчих технологій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Зауважимо, що групова рефлексія, як ретро- і перспективний аналіз командних подій, ситуацій та конфліктів на їхньому тлі, стратегій діяльності, індивідуальних особливостей членів команд, а також

подальший пошук способів оптимізації командної взаємодії широко задіюється в програмах командотворчого змісту, при цьому існують і специфічні рефлексивно-центровані моделі командотворення. Так, питання принципів методологічної регуляції рефлексивних практик в ході командотворення розглядаються, зокрема, в межах груп-рефлексивного підходу М.І. Найдьонова [5], моделі дієрефлексивного навчання команд І. Рімоноксі та Е. Турнера (ARL – Action Reflection Learnin) [7]; системомиследіяльнісного підходу Г.П. Щедровицького [4].

Щодо останнього підходу, то в його межах розроблено організаційно-діяльнісні ігри, як технологічно специфічну форму організації колективної миследіяльності, орієнтовану на вирішення широкого спектру задач, пов'язаних, передусім, із оптимізацією діяльності. Також організаційно-діяльнісні ігри можуть слугувати засобом аналізу групової інтеракції, зокрема «...взаємин та взаємодії людей в малих і великих групах...; позиційних, рольових, статусних, особистісних, кооперативних та комунікативних структур груп та колективів...» [3, с. 49]. Загалом кожна організаційно-діяльнісна гра базується на принципах самодіяльності, самоорганізації та саморозвитку і нараховує три базових етапи: підготовчий (розробка задуму та концепції гри, формулювання завдань, створення команди організаторів, методологів і дослідників); організаційно-діяльнісного проектування (проблематизація ситуації, формулювання цілей та розробка стратегій вирішення, пошук ресурсів, проектування втілення рішень) та ігротехнічного аналізу (власне рефлексивного аналізу досвіду гри та його фіксації у культурно-значимих формах).

Рефлексія є головним механізмом організаційно-

діяльнісних ігор, однак її розуміння Г.П. Щедровицьким відрізняється від традиційного для психологічних груп. Так, як зауважує В.Л. Данілова, «...усвідомлення учасниками групи своїх почуттів і мотивів, обговорення змін в самооцінці в ході роботи, аналіз взаємин учасників групи та їх емоційних реакцій одне щодо одного, обговорення складнощів взаєморозуміння, усвідомлення реальних або ілюзорних взаємних очікувань, обговорення переживань із приводу завдань, успіхів та невдач у їх рішенні... все це, як правило, має бути виключеним з тієї рефлексії, що здійснюється в ході організаційно-діяльнісних ігор» [2, с. 115]. В учасників ігор Г.П. Щедровицький стимулював рефлексію щодо виконання та розвитку спільної діяльності, йшлося про аналіз власних та групових цілей, засобів, стратегій, функцій діяльності, схем мислення та взаємодії на її предмет.

У такий спосіб зміст рефлексії, як основного інструменту організаційно-діяльнісних ігор, це рефлексія в контексті та на предмет самої діяльності. З одного боку, це центрує учасників ігор на безпосередніх цілях, з іншого – виносить за дужки ціннісно-рольові інтеракційні феномени, зводячи процеси командотворення до діяльностетворення в командах.

Методологічно іншою є діє-рефлексивна технологія навчання команд, розроблена І. Рімоноксі та Е. Турнер [7]. В основу технології закладене авторське розуміння командної рефлексивності, як здатності до аналізу групового досвіду у контекстуальному зв'язку подій із їхніми причинами, а також дій із їхніми результатами. При цьому рефлексія завжди пов'язана із дією, вчинком, і цей зв'язок має циклічний характер: член групи отримує зворотній зв'язок про свою поведінку, обдумує, аналізує, усвідомлює її причини, зіставляє з власними потребами у

змінах та, власне, діє по-новому. Щоб реалізувати такий цикл змін застосовується низка рефлексивних принципів, які разом складають технологічну базу діє-рефлексивного навчання: неявного знання (аналіз імпліцитних уявлень про командну діяльність та взаємодію); рефлексії (відображення власного досвіду буття в команді); повторення і закріплення (практикування та закріплення конструктивних стратегій діяльності та взаємин); розуміння, адаптації та побудови нових карт і моделей (зміни в імпліцитних уявленнях про команду); соціальне навчання (активне навчання у взаємодії з колегами); фасилітоване навчання (навчання за участю коуча-фасилітатора); релевантності (центрація навчання на важливих і актуальних проблемах); інтеграції (сприяння аналізу та конструктивних змін в різних сферах, зокрема розумовій, тілесній, духовній та почуттєвій); самосвідомості (допомога в усвідомленні своїх почуттів, думок, дій, їхньому впливу на власне життя та життя інших); системного розуміння і практики (аналіз різноманітних систем та контекстів командної взаємодії).

Загалом навчання в межах ARL організоване у спосіб психологічного коучінгу, за якого коуч (фасилітатор, що керує процесом навчання) створює умови для якісного і продуктивного зворотнього зв'язку; організовує керовану рефлексію; забезпечує обмін знаннями; допомагає встановлювати зв'язки між подіями та ситуаціями, робити узагальнення та висновки; надає індивідуальну підтримку. Загалом рефлексивні процеси мають п'ять базових точок прикладання, аналізується життєво-професійна ефективність кожного учасника команди, а також його організаційна, командна, інтерперсональна і особиста ефективність. Власне реконструюється увесь спектр дій та їхніх причин, що

конституують життєвий простір особистості.

Фасилітація групової рефлексії є базовою ланкою і груп-рефлексивної технології організаційного розвитку, розробленої М.І. Найдьоновим [5] у межах авторського підходу. Технологія має широкий спектр застосування у сфері вирішення проблем управління організаціями (конкурсний відбір працівників, зміна власника, подолання кризи, перебудова стратегії бізнесу, організаційної структури тощо) та може застосовуватись із командотворчою метою. Зокрема, йдеться про рефлексивний тренінг-практикум як засіб формування та розвитку команд організацій. Так, М.І. Найдьонов вказує його на принципову відмінність від традиційних, спрямованих на вправляння окремих навичок, тренінгів, йдеться про «багатомірне, багат шарове рефлексивне середовище з високим ступенем невизначеності» [5, с. 199]. У межах тренінг-практикуму основними носіями рефлексивного середовища є тренери. Основні процедури відбуваються на тлі групової дискусії, зокрема, йдеться про рефлексивне коло обговорення. Що ж до регуляційних принципів рефлексивного тренінг-практикуму, то дослідник пише про конвенційність (досягнення взаємних домовленостей щодо цінності тренінгового простору та досвіду), баланс співробітництва-суперництва (дотримання рівноваги між особистими та спільними цілями), унікальність (особливість та неповторність тренінгової події, як можливості вирішення нагальних і актуальних завдань), інтенсивність (часова ефективність), ефективність особистості (особиста відповідальність за власний внесок та здобуток, взятий з тренінгової роботи), ефективність групи (ментальні досягнення групи сприяють індивідуальному розвитку) та відкритість досвіду (доступність та можливість використання результатів

роботи усіма учасниками).

Групова рефлексія розуміється автором як механізм переосмислення проблемно-конфліктної ситуації групового творчого пошуку і є основою продуктивних перетворень у групі. Груп-рефлексивна технологія орієнтовна на актуалізацію та розвиток інтелектуальної рефлексії (пошук конкретних шляхів виходу з проблеми), особистісної рефлексії (переосмислення і подолання особистісної конфліктності) та ресурсної міжсуб'єктної рефлексії (побудова образу групи та власної ідентичності з метою подолання міжперсональної та міжгрупової конфліктності). Зауважимо, що рефлексивний розвиток особистості та групи як індивідуальних і колективних суб'єктів автор пов'язує із осмисленням певних життєвих подій, а сам тренінг-практикум вважає моделлю події, в спільний контур якої включаються і учасники, і група тренерів. Власне, в процесі рефлексивного осмислення спільної події відбувається створення її спільного для учасників образу, взаємоузгодження цінностей та рольових позицій.

Метою застосування командотворчих технологій в межах авторського ціннісно-рольового підходу до формування і розвитку команд є розвиток ціннісно-рольової інтеракції у командах; завданнями – експлікація цінностей командних взаємин та діяльності, а також ціннісного змісту командних ролей кожного члена команди у сприйманні колег та самоперцепції; реконструкція рольового репертуару та аналіз рольової компетентності особистості в команді; організація командної інтеракції з урахуванням ціннісної кон'юнкції та рольової конвергентності її учасників; розвиток рольової компетентності особистості в командній інтеракції [1]. Із метою реалізації поставлених завдань важливо

дотримуватись низки регуляційних принципів.

Мета роботи – розробка методологічних, методичних та організаційних принципів, необхідних для регуляції впровадження командотворчих технологій в межах авторського ціннісно-рольового підходу.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Вихідна методологічна теза ціннісно-рольового підходу – командотворення, це процеси якісних змін у ціннісно-рольовій інтеракції в командах, що сприяють оптимізації міжособистісних взаємин, взаємодії на предмет командної діяльності та розвитку продуктивності спільної діяльності. Вихідна методична теза – основні техніки, що застосовуються у командотворчих заходах, сприяють оприявленню та конструктивному аналізу основних феноменів командної інтеракції, пошуку та відпрацюванню ефективних стратегій взаємодії. Вихідна організаційна теза – технології командотворення базуються на рефлексивних процесах, орієнтованих на аналіз, оприявлення та пошук шляхів оптимізації ціннісно-рольової інтеракції в команді.

Загалом методологічні, а також методичні принципи, що регулюють практику командотворення в межах ціннісно-рольового підходу, є специфічними щодо сфери прикладання, аналізу та розвитку імпліцитних моделей командної інтеракції, поведінкових моделей взаємин у команді, та власне, ціннісно-рольової інтеракції в командах. Організаційні принципи є загальними і регулюють увесь процес командотворення (таблиця 1.).

Таблиця 1.

Методологічні, методичні та організаційні принципи регуляції командотворчих технологій

ПРИНЦИПИ ЗАСТОСУВАННЯ КОМАНДОТВОРЧИХ ТЕХНОЛОГІЙ		
Методологічні	Методичні	Організаційні
<i>Аналіз та розвиток імпліцитних теорій командної інтеракції учасників команд</i>		
Ціннісного змісту	Експлікації імпліцитного змісту	
Ціннісної складності	Ціннісної ємності ролей Полідетермінованості	
<i>Аналіз та розвиток поведінкових моделей командних взаємин учасників команд</i>		
Стратегіальності	Кроскультурності Спонтанності	
Рольової компетентності	Креативності	
<i>Аналіз та розвиток ціннісно-рольової інтеракції в командах</i>		
Ціннісної кон'юнкції	Інтеракційності Діалогічності	
Рольової конвергентності	Толерантності	

Методологічні принципи є регуляційними щодо теоретичних засад командотворчих технологій, вони вказують на основні напрямки інтервенцій у сфері

командного розвитку.

Принцип ціннісного змісту окреслює одну зі сфер застосування командотворчих технологій, якою є імпліцитні теорії командної інтеракції кожного з учасників у їх ціннісному змісті; йдеться про систему уявлень, що лежить в основі регуляції поведінки, вибору стратегій взаємодії та побудови взаємин із колегами по команді. Принцип ціннісної складності вказує на потребу взяти у фокус командотворення багатомірність, системність та ієрархізованість імпліцитних уявлень про командну інтеракцію її учасників.

Принцип стратегіальності фокусує командотворчі інтервенції на поведінкових стратегіях реалізації цінностей спільної діяльності, тих конкретних способів досягнення бажаного, до яких вдаються учасники команд у ході взаємодії на предмет командної діяльності. Принцип рольової компетентності зосереджує практику командотворення на здатності особистості ефективно вирішувати задачі, пов'язані з рольовою взаємодією в командах, бути варіативним, гнучким, чутливим до ролей інших та власних рольових переживань.

Принцип ціннісної кон'юнкції відображує необхідність центрації на пошуку ціннісно близьких способів інтерпретації подій на тлі командної взаємодії у її учасників. Принцип рольової конвергенції, відповідно, centruє командотворчі заходи на рольовій взаємодоповнюваності, пошуку способів оптимізації рольової взаємодії в командах.

Методичні принципи регулюють процес застосування командотворчих технік та процедур у сферах аналізу та розвитку імпліцитних теорій, поведінкових моделей та ціннісно-рольової інтеракції в командах.

Принцип експлікації імпліцитного змісту вказує на

необхідність застосування технік, зорієнтованих на оприявлення змісту імпліцитних теорій командної інтеракції її учасників. Принцип ціннісної ємності ролей передбачає використання технік, основна мета яких – формування уявлень про суб'єктивну своєрідність та неповторність ціннісного змісту командних ролей для кожного учасника команди. Принцип полідетермінованості орієнтує на застосування технік, які сприяють усвідомленню неможливості жорсткої каузальної інтерпретації поведінки в командній взаємодії.

Принцип кроскультурності передбачає звернення до технік, що сприяють усвідомленню та розвитку власних стратегій реалізації цінностей командної діяльності у зіставленні з таким ж стратегіями інших людей. Принцип креативності скеровує командотворчі інтервенції у бік активного пошуку нових способів рольової взаємодії у команді, розвитку власної рольової компетентності. Принцип спонтанності орієнтує на застосування технік, що сприяють активному експериментуванню у спеціально-організованій взаємодії, пом'якшення стереотипних форм рольової поведінки.

Принцип інтеракційності спрямовує командотворчі інтервенції у річище безпосередньої взаємодії, діяльності тут-і-зараз, аналізу актуальних та пошуку нових стратегій командної інтеракції для кожного з її учасників. Принцип діалогічності передбачає безпосереднє звернення до технік із зворотнім зв'язком, дискусійного, діалогічного, полілогічного характеру, таких, що сприяють відкритому обговоренню та взаємоузгодженню позицій. Принцип толерантності передбачає створення умов прийняття та поваги думки опонентів, орієнтацію на пошук конструктивних рішень.

Організаційні принципи покликані регулювати сам

процес організації взаємодії на предмет командного розвитку.

Принцип індивідуальної рефлексії звертає увагу на стимуляцію процесів індивідуального усвідомлення та аналізу механізмів, що регулюють командну інтеракцію. Принцип групової рефлексії передбачає орієнтацію на розвиток процесів рефлексії щодо командної взаємодії у спільному колі, в спілкуванні, обговоренні, дискусії. Принцип інтеракційної рефлексії зорієнтовує на використання реальної інтеракції, як основи для індивідуальної та групової рефлексії.

Висновки. Командотворчі заходи, розроблені в межах авторського ціннісно-рольового підходу до формування і розвитку команд, орієнтовані, перш за все, на оптимізацію взаємин через розуміння та прийняття ціннісних позицій та узгодження рольової поведінки. Формулювання низки методологічних, методичних та організаційних принципів командотворчих технологій покликане визначити своєрідні теоретичні та технологічні межі та забезпечити внутрішній контроль якості командотворчих інтервенцій. Так, методологічні принципи покликані відображувати авторську теоретичну модель та задавати напрямки командотворення, методичні – забезпечувати коректність застосування технік і процедур, організаційні – регулювати технологічний процес командотворення.

Література

1. Горбунова В.В. Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія / Вікторія Горбунова. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 380 с.
2. Данилова В. Л. Субъект поступка в пространстве организационно-деятельностной игры / Вера Леонидовна

- Данилова // Человек. RU = Chelovek. RU : гуманитарный альманах. – Новосибирск : НГУЭУ, 2007. – № 3. – С. 105-127.
3. Щедровицкий Г.П. Организационно-деятельностная игра как новая форма организации и метод развития коллективной мыследеятельности / Г.П. Щедровицкий, С.И. Котельников // Нововведения в организациях : Труды семинара ВНИИ системных исследований. – М. : ВНИИСИ, 1983. – С. 33-54.
 4. Щедровицкий Г.П. Организация. Руководство. Управление / Георгий Петрович Щедровицкий. – М. : Путь, 2000. – Т. 4. : Оргуправленческое мышление: идеология, методология, технология. – 381 с.
 5. Найдьонов М.І. Формування системи рефлексивного управління в організаціях : монографія / Михайло Іванович Найдьонов. – К. : Міленіум, 2008. – 484 с.
 6. Argyris C. Action science / Chris Argyris, Robert Putnam, Diana McLain Smith. – San Francisco : Jossey-Bass, 1985. – 480 p.
 7. Rimanoczy I. Action reflection learning : solving real business problems by connecting learning with earning / Isabel Rimanoczy, Ernie Turner. – Mountain View, Calif. : Davies-Black Pub., 2008. – 253 p.
 8. Torbert W. Action inquiry : the secret of timely and transforming leadership / Bill Torbert. – San Francisco, CA : Berrett-Koehler, 2004. – 248 p.
 9. West M. A. Reflexivity and work group effectiveness: a conceptual integration / Michael A. West // Handbook of Work Group Psychology ; M. A. West [ed.]. – Chichester: John Wiley & Sons, 1996. – pp. 555–579.

Аннотация. В статье поднимается проблема методологической регуляции практики командообразования. Анализируются основные принципы, сформулированные в

пределах рефлексивно-центрированных подходов к командообразованию (груп-рефлексивного подхода М.И. Найденова, модели деерефлексивного обучения команд И. Римонокси и Е. Турнера, системомыследеятельностного подхода Г.П. Щедровицького). Предлагается ряд методологических, методических и организационных принципов регуляции командтворческих технологий в рамках авторского ценностно-ролевого подхода к формированию и развитию команд.

Ключевые слова: командообразование, социально-психологические роли, ролевая компетентность, личные ценности, ценностная сложность, имплицитные теории, командная интеракция.

Summary. The problems of methodological regulation of teambuilding are presented in this article. The basic principles of teambuilding, which formulated within the limits of reflexive-centered teambuilding approaches (Group-reflexive Approach by M. Naydenov, Action Reflection Learnin in I. Rimanoczy and E. Turner, Systemic Mental Activity Approach by G. Schedrovitskiy), had been analyzed. The number of methodological, methodical and organizational principles of regulation teambuilding within the limits of the Teambuilding Value-role Approach are presented.

Keywords: teambuilding, social-psychological roles, personal values, role competence, value complexity, implicit theories, team interaction.