

УДК 316.472.42-0,2816 + 159.98-048.88

Дідковський Сергій Володимирович, науковий співробітник Інституту соціальної та політичної психології НАПН України

e-mail: didkovsky.sergey@gmail.com

ЕКСПЕРТИЗА СОЦІАЛЬНИХ ДІАЛОГІВ

Анотація

Розробляється програма експертизи процесу управління соціальним діалогом, що включає в себе: об'єкт, предмет, мету, завдання, проект, засоби, технологію і результати діяльності. Обговорюються перспективи використання програми. Як засіб роботи використовується системомиследяльний підхід.

Ключові слова: ситуація, організація, управління, спілкування, рефлексія, мислення, схема, проблема, діалог, експертиза.

Дидковский Сергей Владимирович, научный сотрудник научный сотрудник Института социальной и политической психологии НАПН Украины

ЭКСПЕРТИЗА СОЦИАЛЬНЫХ ДИАЛОГОВ

Аннотация

Разрабатывается программа экспертизы процесса управления социальным диалогом, включающая в себя: объект, предмет, цели, задачи, проект, средства, технологию и результаты деятельности. Обсуждается перспективы использования программы. В качестве средства работы используется системомыследеятельностный подход.

Ключевые слова: ситуация, организация, управление, общение, рефлексия, мышление, схема, проблема, диалог, экспертиза.

S.V.Didkovsky

EXPERTISE OF SOCIAL DIALOGUE

Summary

Designed the program expertise of management process social dialogue, which includes: object, subject, purpose, task, means, project, means, technology and

results of activities. The prospects of use of the program are discussed. As a means of the work is used the thinking-activity system approach.

Key words: *situation, organization, management, communication, reflection, thinking, schema, problem, dialogue, expertise.*

Актуальність дослідження. Експертиза - основний метод емпіричного дослідження соціальних процесів, що побудований на судженнях спеціально підготовлених і відібраних осіб - експертів.

На першому етапі становлення експертизи, вона розглядалася в науковому середовищі, як особливий вид практики, яку веде експерт, людина авторитетна у тому типі діяльності, процес якої треба оцінити. Оцінка проводилася ним інтуїтивно, на основі досвіду роботи, і набутих особистих знань. Але завдяки ускладненню експертних завдань і виникненню необхідності в масовій підготовці експертів, повстало питання про те, як саме влаштована і повинна вестися експертиза.

В останні роки були детально вивчені та описані: предметна, проектно-програмна, споживча и прогностична експертиза [7]. Крім того, вийшло ряд публікацій, що аналізують форми і методи проведення експертиз громадських та соціально-політичних ситуацій [4].

У зв'язку з розширенням інтересу до проведення публічних обговорень проектів громадських змін, в суспільстві сформувався запит на проведення експертиз соціальних діалогів.

Проблема. У підґрунті соціальної експертизи знаходиться процедура оцінки. Оцінка здійснюється шляхом співставлення соціального об'єкта з нормативною схемою його організації. Тобто, для того, щоб провести емпіричне дослідження когнітивного механізму соціального діалогу необхідно мати нормативну схему його устрою.

Ситуація полягає в тому, що однозначної відповіді на питання про те, що являє собою когнітивний механізм соціальних діалогів, у соціально-

психологічній літературі немає. Т.А. Топольська стверджує, що сьогодні в психологічних дослідженнях співіснує сім основних способів розуміння того, чим є діалог. Він обговорюється як: 1) Форма мовної взаємодії; 2) Спільний розумовий процес; 3) Спільна діяльність співрозмовників з подолання суперечностей між ними; 4) Спілкування на рівні дійсних мотивів діяльності; 5) Спілкування, засноване на особистісному характері відносин; 6) Екзистенціальна подія; 7) Зустріч [6]. Але єдиного інтегрального поняття про діалог в соціально-психологічній літературі не зустрічається.

Соціальний діалог обговорюється в набагато меншій кількості наукових робіт. Як правило, він аналізується в контексті вирішення проблеми соціального партнерства і обговорюється, як «форма регулювання соціальних відносин» і «процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень» [1;18].

Трактування ж його механізму носять вкрай узагальнений характер. Найчастіше він аналізується, або як структура, що згорнула у себе всі процеси щодо прийняття, зберігання та переробки інформації, або як організованість, що включає «всі психічні процеси, пов'язані з пізнанням: відчуття, сприйняття, уявлення, пам'ять, мислення та уяву» [2].

Підхід до вирішення проблеми. З точки зору Ю.М. Швалба, існує два головних підходи до дослідження психологічних механізмів. Їх об'єднує те, що обидва працюють з категоріальної опозицією процес-механізм. Відрізняються підходи тим, що вони по різному трактують співвідношення та зв'язок процесу та механізму, і неоднаково розуміють їх природу.

Перший, або натуралістичний підхід виник в ході дослідження процесів, які визначалися як природні. Як правило, вони досліджувалися в контексті вивчення індивідуальної свідомості. До них належали такі процеси як увага, пам'ять, мислення, рефлексія та воля.

Специфіка природного процесу полягає в тому, що він містить механізм свого розгортання всередині себе. У тому випадку, коли цей іманентний механізм вдається виявити і об'єктивувати, то його описують у формі закону.

Другий, так званий організаційно-технічний підхід, був створений після того, як виявилось, що для деяких процесів не вдається виявити закони і ті механізми, робота яких забезпечує можливість їх існування. Як правило, це відносилось до процесів, що відбуваються між людьми, насамперед процеси діяльності і спілкування.

Згідно з другим підходом, створеним на основі організаційно-діяльнісних ігор та СМД-методології Г.П. Щедровицького, дані процеси категоризуються як штучні, технічно організовані. Механізми їх розгортання розглядаються як зовнішні. А сенс роботи механізмів полягає в організації та управлінні процесом.

Спираючись на це методологічне твердження, ми вважаємо, що модель механізмів соціальних діалогів у соціально-психологічній літературі відсутня тому, що дослідники організують свою роботу в першому підході. У зв'язку з цим вони розглядають діалог, як природний процес, який починається з протистояння Я та Іншого, зі зіткнення їх думок, а завершується формуванням загального розуміння питання, що обговорюється. У процесі діалогічного спілкування, не зважаючи на протиріччя особистих точок зору, само собою відбувається саморозкриття і самоусвідомлення учасників. За рахунок спрямованості до істини і підвищеної уваги до слів співрозмовника, учасники бесіди виходять за межі своєї свідомості і свого буття, і знаходять правильну відповідь. І відбувається це тому, що в діалозі беруть участь рівні по силам і впевненості у своїй правоті учасники, які щиро поважають один одного.

З позиції здорового глузду, дана теоретична модель викликає сумнів. Досвід говорить про те, що зіткнення точок зору, в умовах, коли ніхто з учасників не бере, чи не може взяти на себе функції організатора рефлексії того що відбувається, призводить лише до того, що учасники спілкування не тільки

не відмовляються від своїх думок, але, навпаки, ще більше затверджуються в їх істинності. Такий внутрішній механізм, як суперечка і протиріччя, сам по собі не працює і призводить лише до соціальних конфліктів, та суспільних криз.

Якщо ми, як інструмент аналізу починаємо використовувати другий, організаційно-технічний підхід, то тут же виявляємо, що нам необхідно ускладнити і розширити модель діалогу, побудовану на ідеї протистояння Я та Іншого.

Про це вже давно говорять філософи та методологи спілкування. Приміром, А.М. П'ятигорський стверджує: «Слово «діалог» занадто часто повторюють. Воно настільки стерлося, що втратило справжній зміст. Діалог - це коли є хтось третій, а скоріше - перший, без кого дійсно змістовну розмову провести для двох інших неможливо. Бо це він створює онтологію розмови і повертає діалогу його класичний характер» [5].

З функціональної точки зору третій учасник діалогу є тією фігурою, яка займає організаційну позицію і здійснює управлінську комунікацію.

Його завдання полягає в тому, що б, спираючись на своє іманентне знання про складну організацію діалогу, розуміти зміст того, що відбувається і будувати питання, що виводять учасників у рефлексію, в роздум про те, чому вони протирічять один одному, в усвідомлення і проблематизацію підстав, на яких вони будують свої твердження і інтерпретації.

Для того, що б вирішувати цю задачу, він повинен володіти особливою організацією свідомості, яка б дозволяла йому, з одного боку, бути учасником спілкування, а з іншого, рефлексивно надбудовуватися над нею, аналізувати і управляти її ходом, не даючи їй можливості перетворитися в конфронтацію або салонну бесіду.

«Рефлексивному виходу в спілкуванні повинна відповідати рефлексивна організація свідомості, - пише Г.П.Щедровицький. - Як така, вона є результатом відповідної складної організації комунікації та діяльності, можна сказати - відображенням цієї комунікації» [8; 330].

Для того, щоб сформувати таку свідомість, необхідно, вирішити два завдання. Спочатку пройти ряд сесій соціальних діалогів, організованих у нормативній схемі організації когнітивного спілкування. А потім, враховуючи, що не завжди і не всякий рефлексивний вихід буде відобразитися в рефлексивній організації свідомості, провести спеціальну рефлексивну роботу по до формуванню її структури до нормативної.

Сенс експертизи полягає в тому, щоб оцінити те, наскільки організація свідомості управлінця, структури управлінської комунікації та процесу спілкування відповідають нормативній схемі ведення соціального діалогу.

Мета статті полягає у розробці програми експертизи процесу управління соціальними діалогами.

Програма експертизи включає: об'єкт, предмет, матеріал, мету, завдання, проект, засоби роботи експерта, технологію і результати експертизи.

Об'єкт експертизи: процес управління соціальним діалогом.

Предмет експертизи: схема організації та управління діалогом.

Матеріал експертизи: зміни у змісті мовленнєвих висловлювань та розуміння сенсу спільної діяльності в учасників спілкування.

Мета експертизи: провести оцінку процесу організації та управління соціальним діалогом та результатів її реалізації.

Завдання організатора експертизи: 1) Підібрати кваліфікованих експертів. 2) Розробити проект організації та ведення експертизи. 3) Сконструювати інструменти роботи експертів. 4) Ввійти разом з експертами в процес соціального діалогу та провести оцінку його ходу та результатів. 5) Провести публічну презентацію експертних оцінок та надати практичні рекомендації сторонам діалогу.

Підбір експертів проводиться за чотирма характеристикам. По-перше, експерти повинні володіти досвідом участі в соціальних діалогах, призначених для пошуку рішень складних суспільних проблем. По-друге, вони повинні розрізняти функціональні позиції в діалозі та вміти переходити з позиції

рядових учасників у позицію керівників колективного спілкування. По-третє, вони повинні знати і вміти застосовувати нормативну схему організації когнітивного спілкування як засіб управління діалогом. По-четверте, кандидати на зайняття позиції експерта повинні мати особисту зацікавленість в засвоєнні експертного типу мислення та комунікації.

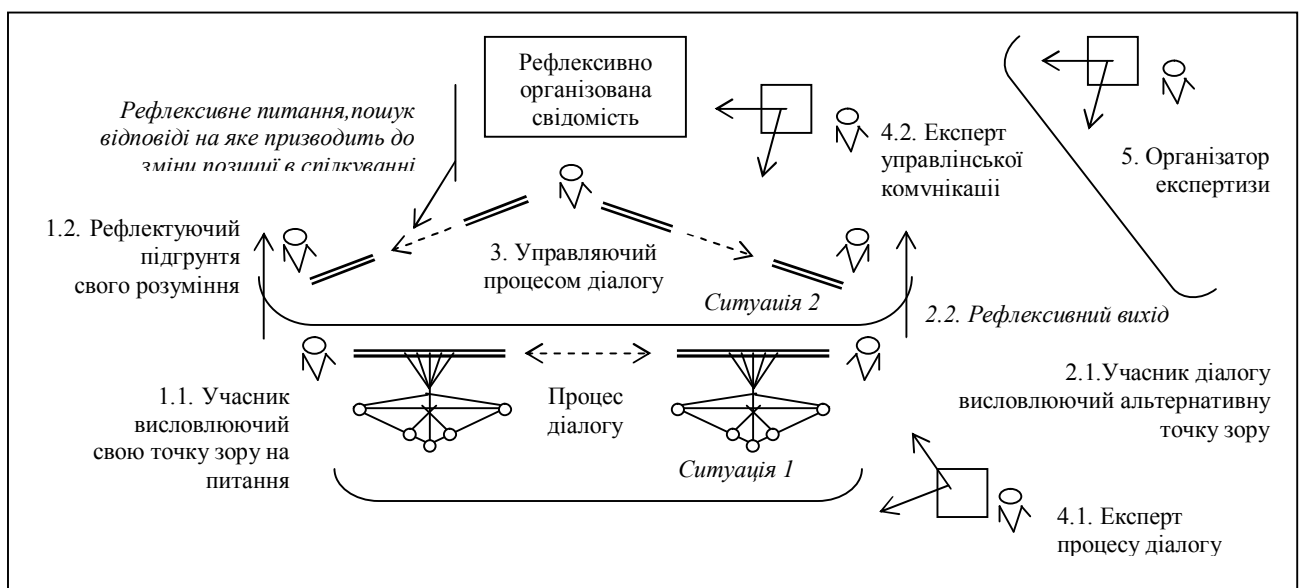
Проект експертизи створюється у зв'язку з тим, що експертна діяльність має складну структуру. Проект дозволяє розділити цю структуру на окремі функціональні позиції, конкретизувати завдання, що стоять за кожною з позицій, і намітити зв'язки і відносини між ними. Проект включає до себе позиції учасників діалогу, управляючого спілкуванням, експертів і організатора експертизи. (див. Рис.1).

Завдання учасників полягає в тому, що б вести обговорення проблемного питання, та досягти взаєморозуміння змісту способу його вирішення у спільній діяльності.

Завдання управляючого - організувати процес обговорення, забезпечити процес руху учасників діалогу по позиціях використовуючи для цього рефлексивні питання і методологічні рекомендації.

Завдання першого експерта полягає в аналізі технічної організації процесу діалогічного спілкування.

Рис 1. Проект експертизи управління соціальним діалогом.



Завдання другого експерта - дослідження та оцінка структури комунікації управляючого та її впливу на процеси спілкування, рефлексії, мислення і розуміння учасників діалогу.

Завдання організатора експертизи - організувати і керувати процесом експертизи.

Наявність проекту забезпечує організатору експертизи можливість розуміти хід ведення експертизи і коригування його в разі несподівано виникаючих відхилень.

Інструменти роботи експертів розробляються на підставі нормативної схеми організації та управління процесом соціального діалогу [3]. Головним з них є **матриця експертизи управління соціальним діалогом**. Вона включає до себе параметри, показники, критерії, оцінки та рекомендації. В підґрунті розробки її структури знаходяться наступні положення:

1. Соціальний діалог - це форма спілкування, що орієнтована на формування взаєморозуміння учасників діалогу.

2. Розуміння - це інтегральна рефлексивна структура, результат усвідомлення того, що відбувається і що необхідно зробити, що б майбутнє відповідало цінностям та інтересам учасників діалогу.

3. Організувати розуміння - провести проектно орієнтоване спілкування, сформулювати і узгодити проектні ініціативи та відрефлектувати можливі наслідки їх реалізації.

4. Якщо учасники діалогу не відомі зразків проектів та програм вирішення соціальних питань що обговорюються, то їх спілкування набуває проблемного характеру.

5. Проблема – це неусвідомлена задача. Для того щоб усвідомити її наявність та сформулювати, необхідно щоб один з учасників діалогу прийняв на себе функцію організатора рефлексії та колективного мислення. Поява цієї

функціональної позиції перетворює соціальний діалог в технічно організоване спілкування.

Вектори оцінки. В підґрунті оцінки процесу управління діалогом знаходяться два типи процесів: 1) Організації діалогічного спілкування по усвідомленню та вирішенню проблем. 2) Усвідомлення та вирішення проблем в процесі діалогу. Саме вони и задають вектори розгортання простору експертної діяльності. (див. Рис.2).

Параметри оцінки. Процес «організація діалогічного спілкування» аналізується за двома параметрами. В зв'язку з тим, що головне завдання управляючого діалогом полягає в організації рефлексії, а інструментом цього виступає питання, повна назва параметру формулюється як «Рефлексивні питання, що забезпечують управління діалогом». Другий параметр - «Результати управління діалогічним спілкуванням».

Хід спілкування, орієнтованого на «усвідомлення та вирішення проблем в процесі діалогу» аналізується за сьома параметрами. До них належать такі параметри, як: 1) Цілевизначення. 2) Опозиційні точки зору. 3) Діяльний зміст опозицій. 4) Проблема управління діяльністю. 5) Проект організації діяльності. 6) Програма та план спільних дій. 7) Рефлексія результатів.

Таким чином, оцінка здійснюється за 14 параметрами. Перетин параметрів дозволяє сформулювати 14 показників або індикаторів.

Показники оцінки. У процесі діалогічного спілкування управляючий повинен організувати сім рефлексивних переходів і позиційних і тематичних пере самовизначень учасників, використовуючи для цього питання. В зв'язку з цим, у якості показників оцінки його комунікативних дій виступають сім типів рефлексивних питань: 1) Що ви бажаєте отримати в результаті спілкування? 2) Які шляхи вирішення питань, що аналізуються, ви бачите? 3) Чим відрізняється зміст вашої позиції від позицій інших учасників діалогу? 4) Як повинно бути

організовано управління діяльністю з вирішення питання? 5) Як повинна бути влаштована функціональна структура спільної діяльності? 6) Що, хто і в якій послідовності повинен зробити? 7) Які ви бачите перспективи спільної діяльності?

Пошук відповіді на рефлексивне питання призводить до необхідності змінити функціональну позицію, щоб обміркувати, сформулювати та дати на нього відповідь. В зв'язку з тим, що питання управлінця адресується всім учасникам спілкування, то в процесі пошуку відповідей, більшість з них входить у процес позиційних змін, що в підсумку змінює структуру ситуації ведення діалогу в цілому.

Відповідно, у якості показників оцінки результатів управлінської комунікації виступають сім типів ситуацій самовизначень учасників діалогу: 1) Ситуація позиційного самовизначення в діалозі. 2) Ситуація позиційного конфлікту учасників. 3) Ситуація змістовного конфлікту. 4) Ситуація проблематизації змістовного самовизначення учасників. 5) Ситуація самовизначення в позиції оргпроектувальників, чи проектувальників процесу та функціональної структури діяльності. 6) Ситуація самовизначення в позиції оргпрограмістів, чи розробників програм та планів колективних дій. 7) Ситуація розуміння змісту спільної діяльності.

Критерії оцінки. Розроблена система показників дозволяє сформувати два типи критеріїв оцінки управління діалогом.

До першого типу належить критерій відповідності того, що відбувається в ситуації реального діалогу, нормативним параметрам та показникам матриці експертизи. Він включає в себе:

- Відповідність структури рефлексивних питань, що реально задає керівник діалогу, семи нормативним рефлексивним питанням управлінської комунікації

- Відповідність комунікативних ситуацій, що реально виникають у процесі діалогу, нормативним, зафіксованим у семи показниках результатів управлінської комунікації.

Другий тип критеріїв визначає відповідність показників першого і другого виду: рефлексивних питань і результатів, до яких вони призводять.

Шкала оцінок процесу управління діалогом містить дві позиції: нуль та одиницю (0; 1). Це пов'язано з тим, що в просторі комунікативних дій, вони чи відбуваються, чи ні, оцінки іншого типу тут неможливі.

Рис. 2. Матриця експертизи управління соціальним діалогом.

		Усвідомлення та вирішення проблем в процесі діалогічного спілкування						
		1.Ціле визначення	2.Опозиційні точки зору	3.Діяльний зміст опозицій	4.Проблема управління діяльністю	5.Проект організації діяльності	6. Програма та план спільних дій	7.Рефлексія результату
Організація спілкування	Рефлексивні питання, що забезпечують управління діалогом	Що ви бажаєте отримати в результаті спілкування?	Які шляхи вирішення питань, що аналізуються, ви бачите?	Чим відрізняється зміст вашої позиції від позицій інших учасників діалогу?	Як повинно бути організоване управління діяльністю з вирішення питання?	Як повинна бути влаштована функціональна структура спільної діяльності?	Що, хто і в якій послідовності повинен зробити?	Які ви бачите перспективи спільної діяльності?
	Оцінка використання рефлексивних питань							
	Результати управлінської комунікації	Ситуація позиційного само визначення в діалозі	Ситуація позиційного конфлікту	Ситуація змістовного конфлікту	Ситуація проблематизації позиційного самовизначення учасників	Ситуація само визначення в позиції орг проектувальників	Ситуація само визначення в позиції орг програмістів	Ситуація розуміння змісту спільної діяльності
	Оцінка отриманих результатів							
	Оцінка відповідності дій та отриманих результатів							
	Підсумкова оцінка							
	Підсумкові рекомендації							

Технологія проведення експертизи: налічує два кроки. На першому кроці матрицю оцінок заповнюють експерти, які спостерігають та оцінюють хід реального діалогу з двох різних позицій. На другому – організатор рефлексії, працюючи за матеріалами експертів

Перший крок. Експерти управління діалогом оцінюють те, був чи не був проведений той чи інший тип комунікативної дії організатором. Якщо ні, то в матриці оцінок вони проставляють нуль (0). Якщо дія була проведена і нормативне питання було задане, то це оцінюється в одиницю (1). Експерти процесу спілкування так само оцінюють результати змін, що відбуваються в рефлексивній, позиційній та змістовній структурі ситуації ведення діалогу.

Другий крок. Організатор експертизи підсумовує оцінки двох експертів і на їх підставі готує заключну експертну оцінку. Він має можливість здійснити **чотири типи оцінок**, інтерпретацій їх змісту та пов'язаних з ними рекомендацій по кожному з семи параметрів вектору «Усвідомлення та вирішення проблем в процесі діалогічного спілкування». Форма заключної оцінки може мати наступний вигляд:

Оцінка 1,1. Інтерпретація: Рефлексивне питання було задано. Процес рефлексивного переходу в нову рефлексивну позицію був здійснений. Завдання, що відповідає змісту позиційної структури, виконано.

Рекомендація: Рівень підготовки управляючого відповідає вимогам, які пред'являються організаторам проблемно орієнтованих діалогів і він може бути рекомендований як кваліфікований фахівець.

Оцінка 1,0. Інтерпретація: Рефлексивне питання було задано. Процес рефлексивного переходу в нову рефлексивну позицію не відбувся. Завдання, що відповідає змісту позиційної структури, виконано.

Рекомендація: Організатор теоретично підготовлений. Рекомендуємо йому вдосконалити техніку постановки рефлексивних питань.

Оцінка 0,1. Інтерпретація: Рефлексивне питання не було задано. Процес рефлексивного переходу в нову рефлексивну позицію був здійснений. Завдання, що відповідає змісту позиційної структури, виконано.

Рекомендація: Управляючий ні технічно, ні теоретично не підготовлений. Колектив учасників діалогу креативний. Рекомендуємо на роль управляючого діалогом готувати одного з учасників.

Оцінка 0,0. Інтерпретація: Рефлексивне питання не було задано. Процес рефлексивного переходу в нову рефлексивну позицію не відбувся.

Рекомендація: Управляючий та учасники діалогу ні технічно, ні теоретично не підготовлені. Рекомендуємо організувати їх навчання.

Результати експертизи. Підсумкова оцінка та рекомендації будуються шляхом математичної обробки отриманих даних та їх інтерпретацій, що здійснює організатор експертизи. Після цього всі матеріали експертизи та чотири типи отриманих оцінок піддаються остаточній систематизації, перевіряються, оформляються у вигляді експертного висновку і передаються замовнику.

Висновки. Розроблена програма експертизи діалогів, орієнтованих на пошук шляхів вирішення соціальних проблем. Якості засобів розробки використовувалося поняття про когнітивно-рефлексивне спілкуванні і методи, створені в системо-мислєдїяльній методології та організаційно-технічному підході. У ядрі програми знаходиться проект організації експертної діяльності, матриця оцінки управління соціальними діалогами і технологія її використання в практиці експертизи.

Перспективи використання програми. Розроблена програма експертизи може використовуватися для вирішення наступних задач:

- Підвищення рівня організації та управління процесами соціальних діалогів.
- Підготовки модераторів соціальних діалогів, соціальних працівників та практичних психологів.

- Розвитку теоретико-методологічних знань про розробку програм експертиз соціальних діалогів.

Список використаних джерел

1. Бородина Т.В. Социальный диалог как фактор динамической стабильности общества // Научная мысль Кавказа. Научный и общественно-теоретический журнал. Приложение №12, Ростов-на-Дону: Изд-во СКНЦ ВШ, 2001.- С. 17-23.
2. Казаков Ю.Н. Инструментарий социальных технологий (психологические аспекты). Учебное пособие. [Электронный ресурс]: Сайт цифровых учебно-методических материалов ВГУЭС. - Режим доступа: <http://abc.vvsu.ru/Books/instrum/default.asp>
3. Методика організації рефлексивно-когнітивного спілкування у процесі розробки проектів розв'язання конфліктів (С.В. Дідковський) // Активізація когнітивних процесів у спілкуванні: методичний посібник/ В.П.Казміренко, та інші; за редакцією В.П.Казміренка. – К.Міленіум, 2011. - с 167-195.
4. Попов С.В. Методологически организованная экспертиза как форма организации общественных изменений // Этюды по социальной инженерии. – М.: Эдиториал УРСС, 2002. – с.45-63.
5. Пятигорский А. Ожидание неожиданного. [Электронный ресурс]: Сайт «Со-общение». - Режим доступа: <http://soob.ru/n/2002/10/c/8>
6. Топольская Т.А. О понятии «диалог» в психологических исследованиях общения и консультативной практике // Консультативная психология и психотерапия. 2011. №4. – С. 69-90.
7. Швалб Ю.М. Методология и теория экспертной деятельности: психологические аспекты. – К.: «Основа», 2013. – 240 с.
8. Щедровицкий Г.П. Понимание, рефлексия и мышление // Мышление. Понимание. Рефлексия. – М: Наследие ММК. – 1995.- с 315-340.

References transliterated

1. Borodyna T.V. Sotsyal'nyy dyaloh kak faktor dinamicheskoy stabil'nosti obshchestva // Nauchnaya mysl' Kavkaza. Nauchnyy y obshchestvenno-teoreticheskiy zhurnal. Prylozhenye #12, Rostov-na-Donu: Yzd-vo SKNTs VSh, 2001.- S. 17-23.
2. Kazakov Yu.N. Ynstrumentaryy sotsyal'nykh tekhnolohyy (psykholohicheskiye aspekty). Uchebnoe posobyе. [Elektronnyy resurs]: Sayt tsyfrovyykh uchebno-metodycheskiykh materialov VHUЭS. - Rezhym dostupu: <http://abc.vvsu.ru/Books/instrum/default.asp>
3. Metodyka orhanizatsiyi refleksivno-kohnityvnoho spilkuvannya u protsesi rozrobky proektiv rozv'yazannya konfliktiv (S.V. Didkovs'kyy) // Aktyvizatsiya kohnityvnykh protsesiv u spilkuvanni: metodychnyy posibnyk/ V.P.Kazmirenko, ta inshi; za redaktsiyeyu V.P.Kazmirenka. – K.Milenium, 2011. - s 167-195.
4. Popov S.V. Metodolohichesky orhanyzovannaya ekspertyza kak forma orhanyzatsiyi obshchestvennykh yzmenenyy // Этуды по sotsyal'noy ynzheneryy. – M.: Эдыtoryal URSS, 2002. – s.45-63.
5. Pyatyhorskiy A. Ozhydanye neozhydannoho. [Elektronnyy resurs]: Sayt «So-obshchenye». - Rezhym dostupu: <http://soob.ru/n/2002/10/c/8>
6. Topol'kaya T.A. O ponyatyy «dyaloh» v psykholohicheskiykh yssledovanyyakh obshchenyya y konsul'tatyvnoy praktyke // Konsul'tatyvnaya psykholohyya y psykhoterapyya. 2011. #4. – S. 69-90.
7. Shvalb Yu.M. Metodolohyya y teoryya ekspertnoy deyatel'nosti: psykholohicheskiye aspekty. – K.: «Osnova», 2013. – 240 s.
8. Shchedrovyt'skiy H.P. Ponymanye, refleksyya y myshlenye // Myshlenye. Ponymanye. Refleksyya. – M: Nasledye MMK. – 1995.- s 315-340.