Школа активизации гражданственности

Курсовая работа.

«Открытый Путь»

Подготовил:

Каныгин А.В.

г. Москва Январь 2017 года

**План:**

1. Вступление.
2. На чем основана групповая динамика? Размышления над процессом обучения методологии ШАГа.
3. Дорожная карта. Обратный план с конца 2035 года.
4. Словарь свертки образа будущего.
5. Заключение.

**Вступление.**

Один из принципов ШАГа – постоянно расти над собой. Эта формула совершенно бессмысленна и непонятна неподготовленному человеку, но для меня это близкая тема, я давно интересуюсь вопросами развития и роста, и меня совсем не порадовала неспособность просто и доходчиво объяснить - в чем сущность этого роста?

Ведь расти над собой, а проще говоря – постоянно развиваться, и превосходить себя прошлого, можно в разных областях. Можно быстрее бегать, выше прыгать, выучить иностранный язык, научиться рисовать, простить старую обиду, начать переводить бабушек через дорогу… в конце концов. Лично для меня, в свое время, было подвигом договориться о встрече и объясниться со своей первой школьной любовью, сейчас смешно вспоминать, а тогда реально пришлось себя ломать, переступать через внутренний протест… и надо сказать, сломав себя в первый раз, дальше это становится делать проще, надо – ебашь! Не сделаешь – начинаешь терять уважение к самому себе, а сделаешь – обретаешь целостность, спокойствие и уверенность. Начинаешь себя воспринимать в третьем лице, оценивать свои способности как-то со стороны, и планировать свою жизнь, в том числе и по вопросам развития. А свое «Я» тоже с претензией, оно требует признания и его права быть самим собой, его тоже надо кормить и заботиться.

И возникает понимание, что существует целая наука – жить, у Жизни есть определенные правила, и если их выполнять, то живешь хорошо, а если нет, то плохо. Причем хорошо или плохо – это только твоя личная оценка, здесь далеко не линейная логика, кому-то и в тюрьме хорошо, а кто-то в фешенебельном отеле вешается, здесь очень легко заблудиться. Жизнь представляется своего рода испытанием, с самыми неожиданными сюрпризами, и надо по нему пройти и вынести опыт, причем этот опыт возможен в самых разных областях, и соответственно каждый сам выбирает – в какую сторону ему расти над собой.

При этом есть общепринятое развитие: детский сад, школа, институт. И здесь есть и программы обучения, и критерии оценок достигнутых результатов. Есть спорт, в котором тоже все просто – разрядник, кандидат, мастер, чемпион. И всегда понятно - в каком месте своего развития ты находишься. С культурой уже сложнее – понимание хороший ты художник или не очень даются уже сообществом, и сознательного целенаправленного роста над собой запланировать уже сложно, совершенствования запланировать как процесс невозможно. Здесь количество и интенсивность тренировок не повысить.

Еще сложнее с духовным ростом человека. Здесь даже сообщество может не разглядеть гения или пророка, сообщество вообще склонно к желтизне, к бульварной прессе… и когда мы говорим о росте над собой в культурной, и уж тем более духовной сфере, то критериев оценки достигнутых результатов вообще нет. И программ духовного развития тоже нет. Тренировать можно только навыки и умения.

Мы говорим, что этому всему надо учиться, но в школе или в институтах этого нет, там учат только научным дисциплинам, а раз этого нет в классической системе образования, то ее можно и нужно вынести на общественный уровень. Собственно церковь так и поступает, обучая своих прихожан религии. Но догматы религии неизменны, все попытки привнести что-то новое обзываются ересью и отсекаются, и это не соответствует принципам Жизни, и религия отмирает. Причем по классическим принципам ШАГа, говорящим, что любая пирамида, особенно остановившаяся в своем развитии, прекращает свое существование. А потом церковь очень однобоко трактует только вопросы духовности, устанавливая свою культуру, она ревностно относится к альтернативным. Наукой она не занимается, с наукой у церкви вообще конфликт, поэтому церковь это не то, что надо современному обществу.

На одной из встреч, наш великий координатор произнес слова, что, мол, Вы не знаете свою жену. Ваши представления о ней и то, какой она является на самом деле, мол, большая разница. А я подумал, что мы сами себя, и то не знаем, а уж другой человек… И никто никакой диагностикой даже не думает заниматься. Вся наша система образования штампует одинаковые заготовки без учета личностных особенностей. Никто не предлагает эти особенности определять, и отсюда у большинства вопрос – а что мне делать, какое направление развития выбрать? И неосознанно выбирают первое попавшееся.

А ведь человек способен проявить себя и раскрыться во всем великолепии только когда он занимается именно своим делом. В любой больнице сотни врачей, но выдающихся, как говорится от бога – один-два. В любой школе десятки учителей, но запоминаем мы только некоторых, самых ярких, самых сильных в своем деле. Мы не знали бы ни Королева, ни Менделеева, если бы они пошли по другому пути своего развития.

Кто Я? Зачем пришел? Что мне на самом деле надо? В таком глубоком, не повседневном смысле, эти вопросы встают перед всеми. Но на них никто пока даже не попытался дать системного ответа. Слишком много неопределенностей и никаких привязок к какой-то системе координат, относительно которой можно сравнивать. И так и остается этот главный вопрос жизни без ответа, уходит в подсознание, перебивается текущими проблемами, и живут люди в своей жизни неосознанными болванчиками, куда их вынесет поток, на том и слава богу.

И надо сказать, что появление методики решения вопросов, имеющих двойную неопределенность, самым правильным образом было бы направить именно на это – на помощь людям, на предложение системного подхода в самоопределении и дальнейшем личностном росте. Но все это должно быть построено на четкой и объяснимой модели, чем проще, тем доходчивее.

Тут трудно определить какой вопрос первый, а какой второй, но я бы выделил в жизни человека 5 направлений, собственно цифра 5 и символизирует человека.

1. Деятельность. То, чем человек занимается, и насколько это соответствует его внутреннему «Я». Может он физик великий, а он картошку сеет? В предлагаемой к созданию сетевой структуре здесь предполагается сразу несколько направлений развития.

Во-первых, «биржа идей» - краудсорсинговая площадка и некая библиотека проектов. Ежегодно в одной только России через РВК, ФРИИ и прочие фонды спонсируется более 200 проектов, из которых примерно 90% умирает. Они проходят жесточайший отбор, удовлетворяют куче условий, но все равно не проходят «долину смерти». И что-то мне подсказывает, что при более профессиональном менеджменте эти проекты очень даже можно реализовать. Просто при реализации проекта возникает проблема – изобретатель, будучи способным придумать идею, оказывается некомпетентным в вопросах бизнес-реализации проекта. Но если не смог изобретатель, то вполне возможно этой идеей занялись бы другие, из профессионального бизнес – сообщества, но информации по умершим проектам нет, она не разглашается. Но она очень интересна.

Во-вторых, консалтинг. Необходимо выработать определенные правила ведения бизнеса, что то похожее на линейку «организованности» групп, но не похожее на всю метасхему, добавить экономику, этику, культуру… и обозвать это все ... я не знаю… золотыми правилами, волшебной таблеткой, оптимальной формой, принципами Т-системности. Это может стать отдельным сообществом, но все равно принадлежать с центральной объединяющей идее.

И, в-третьих, собственно сама диагностика. Надо же как то определять склонности того или иного человека к тем или иным видам деятельности. Причем диагностика только проф- ориентированием не ограничивается. Человеку надо дать возможность прочувствовать самого себя в разных условиях, понять какой может быть его реакция, и каким он себя при этом воспринимает.

2. Его деньги, ресурсы. Можно много говорить о развитии, но если человеку нечего есть, то его вряд ли будет что-то волновать кроме этого. В идеале было бы ввести БОД (безусловный основной доход), этакое пособие, позволяющее человеку не задумываться над вопросом – сможет ли он сегодня поесть, и возможно это будет сделано, введя в обращение внутри сети собственную валюту. Причем можно подключить коллективный разум в том, что какие-то внутренние деньги будут выделяться, именно для распределения их в поддержку наиболее понравившихся проектов краудсорсинговой площадки. А вот уже прибыль с них – будет собственностью участника проекта.

3. Отношения с другими людьми, любовь. Это тоже очень широкий вопрос, и тоже можно сказать, что никто нас никогда основам общения не учил. Как надо выстраивать коммуникации? Какие вообще бывают виды коммуникаций, маски и роли, три состояния «Я» родитель-взрослый-ребенок. Ведь многие вопросы групповой динамики осуществляются в коммуникации «Я-ТЫ», и очень важно понимать, что здесь есть и корыстные интересы, и культура, и духовность. Есть разные типы людей, с различающимся информационным метаболизмом, и какие-то типы легко находят общий язык между собой, а каким-то изначально лучше воздержаться от коммуникаций друг с другом.

Одним из наиболее важных вопросов для каждого человека является семья. Гармоничные отношения с партнером по жизни. И здесь у меня был целый проект «Умные знакомства», позволявший подбирать наиболее подходящие друг другу пары по целому ряду критериев.

4. Удовольствия и наслаждения от жизни. Это конечно самый далеко выходящий за нормы рамок формат, но секс наркотики и рок-н-ролл никто не отменял. И коллективная пьянка, зачастую гораздо более эффективный элемент групповой динамики, чем общая миссия. И обсуждают в курилке больше вопросы - кто с кем чего сделал, и кто куда поедет отдыхать, а не производственный план. Секретарша Шефа, будучи его любовницей, способна решить куда больше вопросов, чем его зам, хотя по должности она никто… а все потому что у Шефа есть потребность в удовольствии, а зам всего лишь одобряет идею и миссию компании. И этого ни одна метасхема не учитывает.

Организовать сообщество любителей что-то любить это, конечно, на грани допустимого, а зачастую и за гранью, наркотики и проституция запрещены законом. Но удовольствия бывают разными, и есть какие то вполне законные виды – туризм, увлечения, и здесь вполне себе можно говорить о культуре развлечений, организовывать сообщества. Никто ведь нас тоже не учил – как надо правильно отдыхать и наслаждаться жизнью.

5. Здоровье человека. И опять можно сказать – никто никогда и никого не учил, как правильно относится к своему здоровью, даже студентов медицинских ВУЗов, и то уже учат как поправлять искалеченное здоровье, а вот вопросами профилактики, превенции никто не занимался. Но здесь у ШАГа наработок гораздо больше своих, чем я могу описать.

И здесь для начала можно создать 5 отдельных общественных движений, но со временем они должны стать одним, потому что все эти вопросы касаются каждого участника. Из этого всего можно со временем сделать партию, виртуальное государство, а можно ничего не делать. Воронка активистов собирает вокруг себя поле увлеченных и интересующихся, наиболее активные - приглашаются на обучение на координаторов.

И вот в формате такого сетевого взаимодействия с общественностью, я представляю, как все участники будут расти над собой. Мы охватим-затронем практически все сферы их жизни. Координаторы создадут сетевые узлы взаимодействия и образуют становой хребет организации, станут основой самовоспроизводящегося сообщества.

**На чем основана групповая динамика?**

**Размышления над процессом обучения методологии ШАГа.**

Мы много говорим про устойчивость групп, но не говорим - а за счет чего группы устойчивы? Мы говорим о долгоживучести групп, но не снизоходим до описания – что же для этого надо сделать? Двойная неопределенность… многозначительно поднимая указательный палец, говорим мы. Вы хотите понимания? Бросьте, это находка для дурака. Хотите быть главным? Ха-ха-ха, мы каждый вечер находим всех, кто захотел быть главным, и отрубаем им головы… о каких целях вы говорите? Вам нечего достигать… просто имейте образ будущего, и этот образ сам приведет Вас в будущее… обесцельтесь, падите на пол, закройте глаза… перед вами открывается мир легенд и мифов… хотите верьте, хотите нет. Нам абсолютно все равно, в этой системе - это не имеет никакого значения, здесь все теряет свой привычный смысл… Вам кажется мой рассказ нудным и утомительным? Вы просто не понимаете - насколько я тороплюсь, вы считаете, что я быстро рассказываю? Нет, это я специально для Вас замедлил ритм повествования, по-хорошему надо было еще быстрее. Самый слабый у нас – вождь, самый глупый – мудрец, самый ленивый – добытчик. Если долго сидеть на месте и смотреть вдаль, рано или поздно мимо тебя проплывет труп твоего врага.

Но люди не знают этой великой мудрости. Они суетливы и беспощадны… беспощадны ко всему, но в первую очередь к самим себе, к своему времени. Они все до одного болеют Хотением. Хочу – хочу – хочу… шубу, квартиру, машину… статус, деньги, славу, популярность, власть, должность… Надо куда-то бежать, срочно, еще быстрее… надо что-то делать, прямо сейчас, а не то завтра, через час, через 5 минут будет поздно, иначе они куда-то не успеют, чего-то пропустят… И они несутся по кругу, сломя голову, не глядя по сторонам… надо еще быстрее, только бы успеть… но к чему они стремятся? Зачем они бегут? Что их так гонит? Это их мысли, их образы, их грезы... они много думают… мысли рождают желания… но породив желание, они создают проблему… любое желание это проблема, ведь образ желаемого есть, а фактического результата нет… это несоответствие порождает напряжение, разность потенциалов между ожиданием и результатом… Неудовлетворенность… Кто больше всех хочет, тому больше всего не хватает. И здесь два пути, первый – обесцелится, второй – погнаться за мечтой. Но побежав за целью, сталкиваешься с дополнительными проблемами, а решая их, ты множишь проблематику и очень быстро можно закопаться в проблемах… Кажется – надо просто все делать быстрее, еще быстрее… до звона в ушах, до отключки…

Но сдается мне, что это две крайности одной глупости. И гоняться по кругу за своими мечтами, и сидеть в медитации, грезя о будущем, но ничего не делать, и уверять всех, что цель и образ будущего – это разные вещи, и что обесцелится – это хорошо, а вот обезобразиться – плохо. Нет… это все игра слов. И не все проблемы порождают при их решении кучу неразрешимости, если вы пролили чай (уже хрестоматийный пример), достаточно взять тряпку и вытереть, ничего сложного. И еще можно привести тысячу примеров действий, одно-двух-трех - ходовых, которые легко и просто выполняются при наличии только одного - желания их выполнить, достигнуть поставленную цель-задачу, решить несложную проблему. Там где последовательность действий четко и однообразно прослеживается и выполняется таким же однообразным способом, методика Т-системности не нужна. Как говорится: бери больше, кидай дальше, пока летит – отдыхай. Но для сложных, неоднозначных задач это действительно проблема. Ее решение может пойти разными путями, и упереться на своем пути в новые, заранее непредвиденные проблемы. Вот как, например, решить проблему – кем мне лучше стать в своей жизни, или в какую сторону развивать бизнес, или что делать с социально – экономическим развитием района или области? Тут появляется первая неопределенность – что делать, и вторая – как делать? А я бы еще третью добавил – Зачем делать? Ведь жили как то до этого, а ждать труп врага можно и в полном бездействии. Но вот только здесь начинается территория Т-системности.

По принципам Т-системности - у группы должен быть единый образ будущего, миссия. Создание группы начинается с идеи, которая всех объединяет, сплачивает. И надо признаться, нашей группе не удалось выработать единую идею, которая смогла бы всех объединить. Даже в понимании «помощи отдаленным» у каждого осталось свое видение и проблем, и способов «помогания». Да и дальше ППР дело не пошло, у всех появились новые образы, новые направления для деятельности. Старая игрушка оказалась никому не нужна, и никакие усилия координатора не смогли придать группе устойчивость.

Но с другой стороны, групповая работа существует очень давно, и устойчивость групп далеко не всегда определялась общей идеей. Вы устраиваетесь на работу, призываетесь в армию… Вы вливаетесь в коллектив, не зная ни миссии организации, ни той общей идеи, ни продуктов, ни контрагентов… но при этом Вы становитесь частью коллектива - группы. Так что еще укрепляет коллектив кроме общей идеи? Так в чем же устойчивость групп?

А еще не менее важный вопрос - где границы у того или иного коллектива-группы? Скажем, Вы призвались в армию… Вы входите в состав взвода? Или роты, в здании казармы? Или всего полка? Или всей Красной армии? Но и все вооруженные силы страны – лишь часть государственного аппарата, так где заканчивается та группа, к которой Вы присоединились? Все тоже самое, можно сказать и про крупные производственные объединения – где те границы, в рамках которых методология ШАГа со своей динамикой групп еще работает, и с какого размера группы нужен принципиально другой методологический аппарат? Последний 24-ый символ ШАГовской метасхемы «Я-ВСЕ» приводит в качестве примера: Я – все русские, Я – все сторонники Едра, Я – все граждане России, Я – все любители лыж… но это неправильно, ВСЕ на этом не заканчиваются.

И, раз уж мы начали обсуждение методологии ШАГа с конца, с видов коммуникаций, то рассмотрим всю линейку коммуникаций Я-Я, Я-ТЫ, Я-МЫ, Я-ВСЕ… ведь это на самом деле различные виды групп, и различные виды применения методологии Т-системности на практике.

Я-Я, внутри личностная коммуникация. Осознание себя, самооценка, общение со своим внутренним «Я». Огромное количество компаний, в которых вся ядерная группа – это один человек, руководитель, который выстраивает иерархию. Он обсуждает создание и развитие компании только с самим собой. Во все времена человеческие сообщества стремились к единоначалию, один вождь, лидер, директор, президент. И, надо сказать, это атом, неделимое ядро всей последующей групповой динамики. И, в подавляющем большинстве случаев, иерархия сводится к единоначалию, и вся группа становится продолжением лидера, его руками, ногами, глазами, дополнительными мозгами… вся информация стекается в единый центр, принимающий решения, к одному человеку. Именно его личные навыки и умения, компетенции, выстраивают иерархическую пирамиду управления только до границ его личных способностей. Всякая компания упирается в своем развитии только в предел некомпетентности своего руководителя. И групповая динамика Т-системности ей скорее всего не поможет, Я-Я просто не отдаст систему управления и предпочтет утонуть со своим кораблем, чем допустить другого капитана.

И в этом коммуникация «Я-Я» и хороша, и плоха одновременно. Она проста, логична, любой «пузырек» так называемой инициативы Т-системности, в основе своей – это новый лидер со своей идеей, вокруг которого и создается новая группа. Сама жизнь создает Т-системность, постоянно генерируя новые попытки всех живых существ - что-то создать, изменить, позволяя каждому начать новую деятельность по своему усмотрению. Потом включается конкуренция, это еще один закон жизни, который ШАГ уже не так сильно любит, и не очень приветствует, но именно конкуренция в конечном итоге определяет победителя, то к чему ШАГ вообще очень пренебрежительно относится, ведь по методике ШАГа, успех – это приз для дурака… И здесь методология входит в открытое противоречие с жизненными принципами. В жизни ведь все просто – кто успел, тот и съел, успех очень даже достоин желания к нему стремится. Ты получаешь добычу, ресурсы, возможность продолжать свой род, и т.д. и т.п.

Примечание 1. А по какому критерию оценивает достигнутые результаты методология ШАГа? Не выглядит ли это со стороны, как бесконечная жвачка, ППР – поболтали, поболтали и разошлись, это такая поддержка у которой есть начало, но нет завершения? Это как воронка, как болото, которое засасывает все глубже и глубже, есть у революции начало, нет у революции конца? Просто если ШАГ оценивает результаты своего труда в величине непоправимой помощи, которую они нанесли, то помощь направлена на что? На успех компании? Но успех – это приз для дурака… Замкнутый круг.

Выстраивая пирамиду деятельности, иерархию подчиненности, вы занимаетесь самой настоящей групповой динамикой, когда при недостатке своих возможностей, вы подключаете к деятельности других людей, не успевая все сделать в одиночку, вы набираете персонал, собираете группу, определяете функциональные обязанности и уровень материального содержания каждого. Но что им всем от вас надо, кроме зарплаты? Вы удовлетворяете потребности в материальном обеспечении своих новых членов группы, они выполняют возложенные на них обязанности. Это очень просто, и все прекрасно работает в определенных рамках… до определенного уровня, пока цели-задачи легко достигаются одно-двух-трех- ходовыми операциями.

Но с ростом группы начинаются проблемы с обработкой информации и выработкой оптимального решения. С увеличением количества слоев пирамиды управления, руководитель все хуже слышит сигналы от непосредственных исполнителей. Лично контролировать каждого он уже не в состоянии, иначе не останется времени на обработку информации и выработку дальнейших указаний, а разросшаяся пирамида начинает заниматься самодовлением, она выделяет себя из коллектива, приобретает свои собственные интересы, и начинает заботиться о них в ущерб своему прямому предназначению. Это хорошо видно на примере государственного аппарата любой страны. Чиновники выделяются в отдельный класс, устанавливают себе льготы, преференции, условия на вход в свою подгруппу, и забывают о своих прямых обязанностях. Это можно назвать классической болезнью управления крупными структурами. Все тоже самое можно наблюдать и в коммерческих компаниях. И здесь предложенная ШАГом методика переворачивания пирамиды очень даже правильная таблетка. Но как любое лекарство – это вышибание клина клином, это яд, и очень важно не переборщить с дозировкой.

Я – ТЫ. Основная форма коммуникации вовне. В иерархической пирамиде «естественной» власти лидер постоянно делегирует вниз пирамиды часть своих полномочий. Расположенные снизу люди получают указания – на что смотреть, куда бежать и что делать. Назад идет обратная связь – что получилось, что нет, с какими препятствиями столкнулся исполнитель, готов он дальше что-то делать или выходит из группы. То есть коммуникаций «Я-ТЫ» может быть несколько. Лучше всего про это описал Э. Берн, разделив позиции двух общающихся «Я» на три уровня: «Ребенок», «Родитель», и «Взрослый». И тогда коммуникация «Я-ТЫ» от начальника к подчиненному приобретает вид «Родитель» – «Ребенок», в обратную сторону «Ребенок» – «Родитель». Но это, конечно, не единственные возможные комбинации. Ведь и исполнитель и руководитель могут находится в позиции «Взрослого», и, видимо, по методологии ШАГа, это самая правильная коммуникация - горизонтальная. Равноправное общение самодостаточных личностей, не стремящихся к самоутверждению за счет других. Но это исключительная редкость.

Зачастую вся групповая динамика заканчивается именно на «Я-ТЫ». Любое объединение, которое со стороны выглядит как группа, на самом деле совокупность именно этих одиночных звеньев цепи, связей «Я-ТЫ». Я знаю Петю, а Петя знает Васю, и что бы мне скоммуницировать с Васей, я обращаюсь к Пете. Шарик групповой динамики внутри, это при последовательном анализе - цепочки связей. Каждый отдельный атом - человек, имеет, конечно, больше чем одну связь с другим человеком, так же как и нейроны в нервной системе, он связан со многими другими людьми. В коллективе, особенно в ядерной группе, где каждый знает каждого, выстраивается целая матрица отношений «Я-ТЫ», но всегда ли эта матрица может стать коммуникацией «Я-МЫ»? Эта форма коммуникации очень легко ломается на этапе «Я-ТЫ».

Для «Я-МЫ» как раз и нужна некая миссия, некие высшие смыслы, и новый человек, вливающийся в коллектив, пускай той же армии, но остающийся в рамках коммуникаций со своим окружением в формате «Я-ТЫ», никогда до «Я-МЫ» не поднимется. Он может быть полезным для группы, но останется в состоянии вольного стрелка, сегодня с вами, завтра против вас, ничего личного - только бизнес. Чем плоха наемная армия – она готова быть на вашей стороне только пока ей это выгодно. Брак по расчету, наемный сотрудник, ты – мне, я тебе … это все очень сложный этап групповой динамики – перейти от личной заинтересованности каждого из элементов группы к целям для всех. Свои личные корыстные цели понятнее, своя рубашка ближе к телу, поэтому для заинтересованности всех, или хотя бы большинства, нужна идея – идеология, заинтересованность в ее достижении всех, или хотя бы части – «ядерной» группы. Таким образом, необходимость общей идеи появляется далеко не в самом начале групповой динамики.

Есть такая старинная притча – в каменоломне работали три одинаковых с виду работника, но на один и тот же вопрос: что ты здесь делаешь? Один сказал – таскаю эти чертовы камни, второй сказал – зарабатываю себе на жизнь, а третий сказал – я строю храм. Но в группу строителей входили все трое, и мне кажется хоть последний и был самый настроенный на конечный результат, на миссию, даже он не входил в состав «ядерной» группы. Но только он мог сказать - МЫ строим храм. То есть переход к коммуникации «Я-МЫ» всегда идет через культуру, через осознание неких высших ценностей.

И здесь мы просто вынуждены прервать рассмотрение видов коммуникаций, и переключится на рассмотрение КУЛЬТУРЫ. Вообще в системе ценностей есть своя иерархия. Эта иерархия чем-то напоминает пирамиду потребностей А. Маслоу, но есть серьезные отличия, она больше соответствует расположению чакр.

 На первом месте (уровне) стоят физиологические потребности, на втором - удовольствия, на третьем – жажда наживы и власти. Здесь чисто животные инстинкты, пей все, что горит, бегай за всем что шевелится. Коммуникации «Я-ТЫ» в позиции «Родителя» или «Ребенка» в зависимости от ситуации. Дальнейшего перехода в культуру может и не состояться. На мой взгляд, до 80% всех живущих так и остаются на уровне этих 3-х ценностей. Это как раз та «своя» рубаха, которая ближе к телу, все отношения на уровне «ты – мне, я – тебе», «подчинись или умри», «Я начальник – Ты дурак, Ты начальник – Я дурак»… сегодня пускай в более мягкой форме, но принцип тот же. В самом крайнем случае люди готовы работать за еду (первый уровень), потом им подавай хлеба и зрелищ (второй), потом они стремятся к накоплению, что бы освободиться от бремени тяжелого труда, желание самим стать начальником (третий). Культурой это трудно назвать, но зато люди очень хорошо управляемы, их потребности легко просчитываются и сводятся к единому общему знаменателю – деньгам. Здесь все имеет свою цену, даже люди, которые воспринимаются и оцениваются таким же ресурсом, как капиталы, активы, сырье или товары.

Только на 4-ом уровне ценностей мы начинаем переход в культуру. Здесь нам нужна любовь, но не по расчету, не за что-то в ответ, а как признание своим, правильным, с чем они («МЫ») внутри согласны, что они одобряют. Нужно ощутить внутреннее принятие целей и задач, выбранного курса, а для этого материального стимулирования недостаточно. Для установления такого контакта нужна заинтересованность – что людям надо, что они хотят, какие ценности они считают таковыми? И именно здесь основное место приложения усилий ШАГа, именно на этом этапе методология и дает наибольшие плоды. Переворачивая пирамиду, выказывая заинтересованность мнением простых людей, начинают выстраиваться цепочки коммуникаций 4-го уровня. Всем всегда очень приятно, когда спрашивают их мнение, когда прислушиваются к их советам. Это и есть отход от коммуникации в форме «Родитель» - «Ребенок» и переход в коммуникацию «Взрослый» - «Взрослый». Общение на равных, без подчеркивания своего превосходства. Это признание идет от сердца, «сделать своим» - это одновременно и присоединение и принятие.

Надо уйти от индивидуального потребительского материализма, и ощутить – осознать КУЛЬТУРУ групповых ценностей. Это огромный по значимости раздел групповой динамики, это целый мир отношений, правил, информации. Арт-объекты – это элементы культуры, но что их делает ценными в группе? Должна быть история, описанная через легенду группы. На самом деле любая история - группы, страны или семьи – всегда легенда (миф). Что-то сознательно упускается, что-то превозносится. Именно на этом уровне сейчас разворачиваются целые идеологические войны, преследующие в конечном итоге разрушение групповой идентичности. Туркам постоянно напоминают про геноцид армян, русским – про голодомор на Украине. Против России вообще выдумано огромное количество негативных мифов, и это только кажется чем-то пустым и безобидным, на что можно не обращать внимания. Многие читают и верят, и не хотят быть гражданами своей страны, и не хотят жить в России. Идет разрушение групповой идентичности «Я-МЫ» через анти-легенды.

Но помочь руководителю, который сам не понимает значения 4-го уровня культуры, практически невозможно. Как доказать, что рядовой солдат станет бойцом, готовым рисковать своей жизнью, ради спасения родины, только тогда, когда родина сама его об этом попросит? Как объяснить предпринимателю, привыкшему к «цене вопроса», что деятельность компании может быть выстроена на принципах культуры?

Но иерархия ценностей здесь не заканчивается, как и собственно сама культура, которая только начинается на этом уровне. Далее следует 5 уровень – познание. Нам ведь все надо делать быстрее, выше, сильнее. У нас ведь живая конкуренция, и враг не дремлет. Он собрался и выставил против нас тысячи лучников, а мы ему в ответ придумали огнестрельное оружие! Он поставил под ружье миллион солдат, а мы по нему ядерной бомбой! Интенсификация производства требует современных автоматизированных линий, развитие нанотехнологий дошло до атомарного уровня работы с материей. Это тоже культура. Если компания застывает на долгий срок в своем интеллектуальном развитии, завтра ее обойдут другие.

6 уровень – эстетика. Айфон был не просто современен и обладал большим функционалом – он был образцом, неким идеалом, ему поклонялись. Танк ИС-3 на конец войны собрал в себе не просто все самые передовые достижения научной мысли, он потрясал воображение своим внешним видом, он был гармоничен и эстетичен. Образцы менеджмента, великие литературные или художественные произведения, все, что становится широким достоянием для многих, как ориентир, как эталон, как пример для подражания. Мне кажется - именно на этом уровне появляются АРТ-объекты, они символизируют уровни достижений. Это тоже культура, но на этом уровне культуры мы начинаем плавно переходить от Я-МЫ к Я-ВСЕ.

Примечание 2. Мне показалось, что 5 и 6 уровень ценностей практически не отображен в разделе «Культура групп» ШАГовской методологии. А начало групповой динамики ШАГа с Идеи-Идеологии, что по сути есть 4-ый уровень ценностей, происходит потому, что работая в сфере консалтинга, ШАГ получает заказы только от крупных компаний, где актуален именно 4-ый уровень, иначе компания рассыплется. Начинающие и маленькие компании просто не входят в сферу их интересов, поэтому тот начальный клей личной материальной заинтересованности, который всех объединял, и который и был первым, и главным вначале групповой динамики, они не рассмотрели.

И, наконец, 7 уровень – ЭТИКА, правила, коны. Вообще, по-хорошему, это трансцендентальный уровень связей с высшими силами, но в силу светскости рассматриваемого материала дам более сжатую версию. На этом уровне многое делается без осознания рамок, потому что в процессе воспитания, групповое сознание впитало в себя это как ценности.

И здесь ШАГ разглядел «хранителей норм», сами «нормы», а вот упоминание здесь «участников» - это тавтология, ну о какой групповой динамике может идти речь без участников? Вода по определению должна быть влажной, сырой и мокрой.

На этом от культуры снова вернемся к видам взаимодействий (коммуникаций). Мы остановились на «Я-МЫ», и надо сказать - здесь тоже не все так просто. «МЫ» - это уже образование, это группа, которая обретает самостоятельную субъектность. Как новый субъект отношений, она формирует коммуникации Я-Группа, Группа-Я, Группа-Группа, и в этих коммуникациях также возможны роли «Родителя», «Взрослого» и «Ребенка». Так, для того, что бы обратится к группе в позиции «Я-Ребенок - Группа-Родитель», видимо надо добавить форму коммуникации Я-ВЫ. Тогда подсудимый, обращаясь к коллегии судей с просьбой о снисхождении осуществит групповую коммуникацию снизу-вверх. А если группа хулиганов ловит вас вечером на улице, то коммуникация будет по форме Группа(родитель) - Я(Ребенок). Группа болельщиков одной команды, устраивая драку с болельщиками другой команды, показывает пример коммуникации «группа-группа». А командир отдающий приказ группе бойцов проявляет коммуникацию «Я-родитель – ВЫ (МЫ)-ребенок»

Примечание 3. В ШАГовских коммуникациях, которые по определению должны заниматься динамикой ГРУПП, почему то все коммуникации идут через персональное «Я». Интересно, почему в упор не были обнаружены и не рассмотрены именно групповые коммуникации «МЫ-ВЫ», «МЫ-ТЫ» или «МЫ-ОНИ». Что это – случайность? не думаю ))

Еще один важный момент – в коммуникации «Я-МЫ» все примерно равны, но даже когда бойцы одного взвода решают задачу, поставленную командиром, и один из рядовых предлагает свой вариант решения, он все равно вначале, на какое-то время взял на себя роль лидера, смоделировал задачу в своем сознании, как бы он ее решил, будь командиром, и только после этого коммуницирует ее решение в позиции Я-МЫ как равный – горизонтальная коммуникация. Но эти прыжки в лидерскую позицию нельзя не замечать. Иерархия формально проскакивает каждый раз.

Так же и на этапе проблематизации, когда одноранговая группа высказывает свое видение проблемы, по которой их собрали, каждый из участников надевает роль Главного, ведь критиковать и ругать что-то можно только в позиции «Родителя» или «Взрослого». В позиции «Ребенка» нашему «Я» либо все нравится, либо не нравится ничего - этакий капризный ребенок. Если мы позволяем себе оценивать недостатки, мы становимся выше проблемы, мы забираемся в своем сознании в позиции «Родителя» или «Взрослого». По форме выражения проблем достаточно наглядно видно – конструктивная критика от «Взрослого», уничижительная от «Родителя».

И Т-системность, вовлекая участников в проблематизацию, в выработку коллективного решения, каждый раз играет в опасную игру – мы в процессе творчества приподнимаем всех вверх, на какое-то время, делая всех начальниками. И отсюда главная проблема, после проблематизации - вернуть всех обратно вниз, в позиции не критиков, но исполнителей решений, которые теперь кому-то могут не понравится, потому что не совпадают с их представлением о прекрасном. И второй раз мы пришли к пониманию, что Т-системность, поощряя инициативу, на самом деле культивирует новых лидеров, которых после рефлексии надо закопать обратно, желательно отрубив им предварительно головы )).

И, наконец, коммуникация Я-ВСЕ. На мой взгляд, не совсем правильно подается. Я - все русские, или я – все сторонники «Единой России» это Я-МЫ более высокого уровня, с выходом за границы осознания (личного знакомства) всех участников. Я – ВСЕ это среда, в которой создаются все возможные группы предыдущих уровней. Это Поток, частицы этого потока кучкуются в группы, создают сгустки, рамки отношений с этим сгустком, энергетика этого новообразования может быть направлена на рост, когда другим участникам потока что-то нравится в этой группе, а может угаснуть и раствориться, распасться на составляющие. Но Потоку от этого никак - ни горячо, ни холодно. Он продолжает течь в сторону времени.

Так что это за энергия объединения? Что позволяет каким-то сгусткам существовать долго, каким-то становится большими и даже огромными, и почему распадаются другие ранее существовавшие? Этот поток многомерен, в нем каждый человек представлен точкой, песчинкой, единичным сгустком минимальной размерности, но при этом каждый из нас входит одновременно в несколько групп, мы являемся членами своих семей, рабочих коллективов, групп по интересам. При этом у нас разная степень вовлеченности в каждую из групп. Это материальная сторона потока, но у него есть и информационная составляющая, которая является средой для рассуждений элементарных частичек потока. Они думают, решают – нравится им предложения сгустков потока, примут они решение о присоединении, или нет. Решение о присоединении имеет 2 стороны. С одной стороны, сгусток (группа) должен согласится принять в свои ряды эту частичку, с другой стороны, частичка должна захотеть и согласиться стать частью сгустка, принять его внутренние нормы и правила и сделать из них собственные ценности. Связь может быть легкой и недолговечной, до выполнения каких-то условий, а может быть крепкой и долгосрочной. Культура в этом потоке многомерна, приживаются далеко не все идеи. Какая-то культура ведет к деградации группы, и она растворяется в потоке, а какая-то ведет к росту популярности нового образования и он набирает новых членов. Рост продолжается пока внутренние противоречия не нарастут и не начнут препятствовать дальнейшему увеличению.

И получается, что все направления применений методологии ШАГа сводятся к формам взаимодействия:

1. Я-Я, Индивидуальный личностный рост, трансформация личности, осознанность процессов своей жизни, в том числе в вопросах, связанных со здоровьем (Превентивная медицина).
2. Я-ТЫ, первая ступень групповой динамики, бизнес-консультирование малого и среднего бизнеса, этика бизнеса, гармоничные отношения (умные знакомства).
3. Я-МЫ, это политическое и бизнес консультирование крупных компаний, создание общественного(ых) движения(ий), собственного социума, обеспечение занятости участников (биржа труда, краудсорсинг, внутрисистемная платежная система), поддержка на основании общности культурно-этических норм дружественных общественных объединений.
4. Я-ВСЕ, это вопросы развития новых научных и философских подходов, создание школы, медиа-сопровождение, развитие культуры.

Продолжим разбор метасхемы. Мы рассмотрели виды взаимодействия и культуру групп. Теперь рассмотрим динамику групп – первую линию метасхемы. Ей всегда уделялось особенное внимание, как проверенному на практике механизму, уж в чем точно никто не сомневается – так это в первой шестиходовке.

Давайте рассмотрим её поподробнее. Первый шаг – проблематика. Второй – цели, задачи, норма будущего. Третий объявленные действия, миссия. Четвертый – правила, принципы и свойства. Пятый – образ будущего, инициативы, и Шестой – дорожная карта, действия.

Начиная работать с компанией (сообществом), ШАГ утраивает этакий своеобразный опрос, тестирование. Какие проблемы, что в связи с этим планируете, какие действия хотите произвести? Миссия – это такая «фишка» ШАГа, наверняка почти никто не задумывался о миссии, а ведь это такой важный вопрос, как же вы без миссии образ будущего построите. Что, вы не задумывались об образе будущего? Живете одним днем? Да вы вообще ничего не соображаете в бизнесе (политике), мы вас научим – надо собрать коллектив, провести проблематизацию, выработать образ будущего, определиться – какая миссия у компании, какие нормы надо изменить, потом переход в организованность – что у нас с продуктами, кому они нужны, контрагенты, культура… В принципе этого достаточно, что бы убедить заказчика, что он не зря пригласил ШАГ разрулить ситуацию.

 Но я всегда смотрел на то, как сам ШАГ работает со своей же собственной групповой динамикой. Какие проблемы у ШАГа? Какой образ будущего, в чем состоит миссия? Кто входит в ядерную группу? Какие механизмы присоединения? Какая организованность, какая культура? Какие продукты предлагает ШАГ и кто его контрагенты?

Ведь в теории Т-системности, в том виде, в каком ее подает ШАГ, одно противоречие набегает на другое, и единственное, что спасает ситуацию, это невозмутимость РОКа с его отговоркой – понимание – это приз для дурака.

Вот пройдемся на вскидку по шестиходовке, первый пункт – проблематизация, которая по сути - мертвая вода, соединяющая и сплачивающая группу. И у меня сразу же первый вопрос – если мы до этого пришли к выводу, что проблематизация – это прыжок в позицию лидера, это кратковременное принятие на себя роли начальника, то это объединение «звезд», для которых все остальные – жалкие ничтожества? Это же пауки в одной банке. Какое уж здесь объединение и сплочение? Но с другой стороны – форма проведения проблематизации – все сидят в одном кружке, на одинаковых стульях, решают одну и ту же задачу… по форме они равны, коммуникации «Взрослый» - «Взрослый», но эта равнозначность была организована методикой ШАГа, это форма. Поэтому водой, соединяющий порубленного в куски богатыря будет именно форма проведения проблематизации, но не ее суть (содержание). По сути, участники получают возможность выпендрится друг перед другом. Но форма - не голосование, а рейтингование, озвучка только номеров выбора, без комментариев, сглаживает эту заносчивость, выравнивает отношения. Вот о чем надо говорить. На втором месте – цели, задача, норма будущего. Чем по сути это отличается от заявленных действий и инициатив? От образа будущего? Только глубиной планирования. Причем в одном из последних мероприятий ШАГ сам упростил всю динамику до 2-х блоков – нормы настоящего и нормы будущего. Великолепно! В первый блок попала проблематика, а во второй все остальные 5 пунктов.

То же относится и к миссии с принципами, зачастую принципы – выполнить миссию. И правила, по хорошему, возникают сами собой, если группа в процессе своей динамики к ним не пришла, то и нечего ей их навязывать – группа будет спотыкаться на непереваренных всеми правилась совершенно напрасно теряя свою энергию. В нашей групповой динамике именно так и получилось, когда мы, в ходе одной из встреч, предложили выступать только по 5 минут, и все вначале формально согласились, а потом оказалось, что в 5 минут высказать всю инициативу невозможно. При этом на обсуждение, после обрезанного выступления инициатора, тратилось до часу времени напрасно. И возник естественный вопрос – что важнее: инициатива или правила? И пришло понимание, что Правила должны приниматься в самом конце, когда без них уже невозможно, когда их отсутствие мешает развитию группы, а принимать их ради того «что бы было», устанавливая искусственные ограничения и рамки позволенного, убивает ту необходимую для Т-системности инициативу.

Потом в метасхеме, скрыт принцип построения дорожной карты – 6-ой шаг. То, что нити-струны от настоящего к будущему и наоборот должны включать в себя несколько групп. Это немного по-партизански, что бы метасхема в руках противника не позволила ему добиться результата. Но для обучения модераторов будущего обязательно надо добавить группировку по разделам:

1. Материально-техническое обеспечение,
2. Административно – правовое регулирование,
3. Медиа – сопровождение,
4. Личные роли всех участников проекта.

Про стратегирование говорили, но в метасхеме стратегирования нет, оно как бы прослеживается, или даже угадывается в «дорожной карте», но прямого указания на это нет. Как нет и экономики… просто нет, в принципе! А в бизнесе это вообще главная вещь. Как можно заниматься консалтингом коммерческих компаний без просчета экономических «черных дыр», которые как пробоины в судне грозят гибели корабля? Куда уходят деньги не принося выгоды?

Потом Метасхема – это попытка сделать какую-то универсальную таблетку, для решения всех проблем всех возможных групп? Но организованность прямо указывает на коммерцию, а как быть с общественными организациями, с творческими коллективами? Везде разный интерес, разный результат на выходе, и инструменты работы с различными группами должны быть разными.

И вот на этом я остановился в описании своего понимания методологии ШАГа, пока не произошел семинар 11 января 2017 года. На котором мне пришла мысль, что вообще нет никакого противопоставления между иерархической пирамидой управления и равноправным кругом рефлексии. Это все составные части одного слона, которого мы, как в том анекдоте, ощупываем – один за хобот, другой за хвост, и делимся своими результатами исследований, и никак не поймем - почему они разные?

На самом деле ШАГ, говоря о **ценностях**, вообще их никак не делил! Я их разложил на 7 уровней, из которых первые 3 относились к материальной стороне вопроса, 4-ый – ценность любви уже нематериальный, как и 5-6-7-ой… и на этих уровнях ценностей вы не сможете выстроить пирамиду подчиненности в принципе! Как ни старайтесь! Там возможен только круг, там возможна только рефлексия, там нет целей - невозможно написать ВЕЛИКИЙ роман, можно заставить себя написать роман, но великим он станет только после рефлексии читателей, только «ОНИ» сделают его ВЕЛИКИМ. Изначально невозможно поставить цель создать что-нибудь грандиозное, оно таким становится только само по себе, в результате взаимодействия с ПОТОКОМ. И здесь нет, и не может быть в принципе пирамиды подчинения. Она существует только на первых трех уровнях ценностей. А там внизу также в принципе невозможно равноправие, там только пирамида – я быстрее, я умнее, я богаче… Я – ГЛАВНЫЙ, всем слушать мою команду! И здесь никакого абсолютно противоречия нет, как нет противоречия между мягким хоботом слона, колоннами – его ногами, стеной – его туловищем, и шнурком – его хвостом. Это разные части одного животного.

Говоря о динамике, мы должны иметь в виду, что рождается компания в материальном мире, в мире иерархии и подчинения. Она должна не просто родиться, она должна выжить, и для этого ей нужны материальные ресурсы. Сказками про белого бычка компанию не накормить, поэтому нужна четкая ЭКОНОМИКА, разделение обязанностей и УПРАВЛЕНИЕ. Прямое и грубое, на физическом уровне.

Потом компания, в процессе роста, приходит к СОЦИАЛИЗАЦИИ, 4-му уровню ценностей. Вопрос выживания решен, компания твердо стоит на ногах, и только здесь нужны мифы и легенды, нужна культура. Но внедрить ее методами пирамиды управления – все равно, что сразу убить, она не приживется. Здесь уже и возникает потребность в принципиально другой среде – равноправной, круговой, где уже, наконец, можно позволить себе рефлексию. Но эта рефлексия пока внутри-компанейская. Нам пока наплевать, как к нам относятся другие люди в других компаниях, но это пока мы не выйдем на следующие уровни.

На 5-ом уровне – интеллектуальном, мы переходим к коммуникациям «группа-группы», которую в ШАГе пока не рассматривают вообще, и здесь пока соревнование, как на первых трех уровнях, но уже в межгрупповой динамике. Для своей группы – это как соревнование, коллектив «болеет» за свою компанию, и это стимул к росту. И он тоже не пирамида власти, не из-под палки, он идет от души, от внутреннего стремления сделать свою компанию лучшей!

На 6-ом мы создаем эстетические ценности для всего человечества. Как я уже говорил, они возникают в результате рефлексии «Все-Мы». Сами мы можем гранату кинуть, книжку написать, компанию развить, а уж сделают из этого подвиг и наставят нам оценок - не по нашей воле или желанию, поэтому и здесь нет, и не может быть пирамиды. И здесь только среда, в которой распространяется информация, практически методом рейтингования, большинством положительных оценок, устанавливаются критерии героичности, гармоничности, выдающности. Установить их императивно невозможно, но можно влиять на них «заказанной» информацией. На 5- и 6-ом уровнях происходит самореализация, самовыражение группы. Она практически достигает максимума, на что способна.

И на 7-ом уровне мы переходим в ТРАНСЦЕНДЕНТНОСТЬ, ищем духовность, начинам заниматься благотворительностью, служим высшему разуму, вечным ценностям. Мы служим, а не управляем, мы подчиняемся, а не командуем. Добровольное служение – какая здесь может быть пирамида?

И вот после понимания таких вещей, немного чудаковато смотрится попытка объяснить групповую динамику 6-ти ходовкой, культуру – 7 символами, и т.д. Для решения чисто практических задач 24 символьный опросник вполне себе может быть. Тогда это действительно последовательность действий по диагностике тех или иных проблем в организации. Но теперь можно поставить некоторый диагноз самой методике Т-системности, по крайней мере, в том виде, в котором она работает сегодня:

1. Материальными вопросами трех первых уровней ценностей она не занимается в принципе. Они не входят даже в теоретические рамки рассматриваемых явлений.
2. Извинюсь, говоря, что первых трех уровней ценностей нет в рассмотрении, я забыл про семь шагов ОРГАНИЗОВАННОСТИ. Она немного выпала из рассмотрения, потому что и стоит обособленно. Мне кажется она «до кучи», как то чужеродно внедрена в более–менее стройную культурологическую теорию, где все пирамиды – смерть, а кружки – жизнь, вдруг поднимается разговор о продуктах, контрагентах... но даже здесь речь идет не в категориях экономики, где все меряется деньгами, а в категориях культуры – какую потребность у кого это удовлетворяет?
3. Все проблемы, связанные с отношениями внутри компании по поводу собственно самой экономической деятельности, по поводу эффективности распоряжения ресурсами, эффективности самой пирамиды управления, там где надо посчитать математику, ШАГ всегда будет пытаться переводить на уровень культуры, и уходить от прямых ответов на прямые вопросы.
4. Соответственно 4-5-6-ой уровни ценностей, пускай и в ограниченной форме, это тот методологический и практический аппарат, которым ШАГ пытается объяснить ВСЕ.
5. Нет понимания межгрупповой динамики отношений.
6. Положив в основу Т-системности Метасхему, которая по сути опросник для выявления мест, куда надо прикладывать усилия консультируемым компаниям, ШАГ и в основу обучения положил эту же схему. Но по опросникам науку не учат, а какой-то целостной теории просто нет.
7. Ну и собственно проблемы самого ШАГа на первых трех уровнях ценностей. Проблемы с организацией деятельности, выстраиванием эффективных управляемых структур, которые способны сами заработать реальные деньги на реальном рынке, а не выпрашивать бюджетные деньги красноречивыми легендами. Хотя, справедливости ради, надо отметить – это тоже способность и ресурс.

И раз уж я так разошелся на проблематике, то хотел бы подробнее рассмотреть вопрос школы координаторов. Все-таки планируется сетевая структура, координаторы, они как комиссары в Красной армии, должны быть узловыми элементами этой сети, и вопрос их подготовки очень важный.

На нашу группу потратили 4 месяца времени на обучение, и результаты на выходе далеко не однозначные. Что получилось из нашей группы? Достигли ли организаторы процесса обучения своей цели, или у них не было никакой цели? Образ будущего группа выбрала сама, и сама шла по его реализации, или все-таки модератор привнес некоторые корректировки в направление развития? По каким критериям оценивать достигнутый результат? Показала ли группа устойчивость или долгоживучесть? Готовы ли члены группы стать новыми координаторами и далее по пройденной методике готовить новых координаторов?

50 тысяч координаторов превентивной медицины будут так же обучаться? Мне кажется, что ученики учеников будут настолько сильно отличаться в понимании методики ШАГа, что все, даже самые радикальные ереси христианства покажутся монолитной глыбой по сравнению с нашим результатом. Мы, конечно, можем сказать, что именно так все и замышлялось… метод двойной неопределенности, но для стандартизации и единообразия результата, процесс обучения необходимо структурировать, и для этого нужно нарушить главное – поставить цель! Потом потребуется совершить еще один шаг ШАГоотступничества – совершить работу! Из рефлексии придется переключиться в деятельность, выстроить пирамиду.

Материал в лекциях больше рассчитан на «вау» - эффект, но его недостаточно для глубокого понимания, для этого нужна четкая и последовательная теория, которой пока нет. Есть вырванные из других теорий куски текста, больше описывающих практическую работу. Но психологию невозможно выучить по опросникам. Практика хорошо дополняет, но никогда не заменяет теорию.

Но даже если мы говорим о практических навыках. В процессе семинаров никто не практиковался ни в модерации, ни в медиации, ни в фасилитации групп. Не ощущал в чем состоит разница, не отрабатывал типовые ситуации, возникающие при работе с группами, эти типовые ситуации даже не описаны до сих пор, какие типичные ошибки допускают начинающие модераторы… вопросов для описания чисто практических моментов – на целую книгу.

Координатор – это каменный волнорез, жестко отсекающий любую волну, или поплавок на поверхности, адаптирующийся под любое групповое неспокойствие? В каких случаях нужна твердость, а где уступчивость?

Появление в группе, представление через три Я, взять или вложить, удовлетворение и ожидание, зачитать по бумажке или прокомментировать, дать высказаться или перехватить инициативу, выслушать негатив и не растеряться… ничего этого в лекциях не было, а на практике это можно было осознать, только увидев, а хорошо бы и описание где то сделать.

Соответственно должно быть несколько типовых ситуаций, через которые надо по очереди проводить группу, поочередно меняя координаторов, что бы навыки работы с группой выработали все. Очень хорошо, что группе удалось принять участие в нескольких настоящих мероприятиях, с живыми участниками, пускай это было больше похоже на выпуск новобранцев сразу «под танки», но видимо риски были не такими большими, что бы с одной стороны репутация ШАГа не пострадала из-за неподготовленности координаторов, а с другой, все наши участники остались в живых, и страховка в лице старых бойцов все таки создавала рамки, не позволявшие ситуации выйти из под контроля. Опыт реальных действий очень полезен.

**Дорожная карта. Обратный план с конца 2035 года.**

В данном планировании я предположил, что предложенный мною проект мы совместными усилиями стали воплощать в жизнь.

**2025-2035гг.**

Рынок наших услуг более 100 млн долларов;

В НТИ 50% координаторов ПМ подготовлены нашим сообществом;

Лаборатории БОС во всех округах;

Постоянно действующий всемирный КОН-гресс;

ТНК превратились в сети групп по нашей технологии.

Успешно действует модель национального государства на принципах групповых ценностей;

Система индивидуального управления личным временем в сторону будущего (заморозка тела);

Цифровая модель группы и СППР;

Наш взгляд на экологию жизни уже реализован;

Сознательный эволюционный ШАГ человека.

Из всего этого мне понравилось, как легко объем наших услуг на рынке достиг 100 миллиардов долларов. Мы, как истинные смельчаки, вначале взяли на себя план выйти через 17 лет на уровень оборота нашей компании в 100 миллионов долларов в год. Но когда оказалось, что по требованиям АСИ наш проект, дабы быть АСИ интересным, должен иметь оборот 100 миллиардов долларов, нас это вообще нисколько не испугало, мы, не моргнув глазом, спокойно дорисовали три нолика к размеру нашего будущего оборота, кто-то даже этого не заметил. 100 миллионов или 100 миллиардов… нам вообще по-фигу, это всего лишь образ будущего, нам же только придумать, поэтому на данном этапе это вообще не вопрос.

Но в принципе это действительно рабочая сумма. Рон Хаббард со своей дианетикой – сантологией, которая по уровню предлагаемых методик сильно уступает нашему проекту, удалось заработать не знаю сколько, но очень много. Но его проект был классической пирамидой, работал в основном в психологическом поле и был закрыт для свободной критики и внесения изменений помимо воли основателя. Он в целом был коммерческим проектом. Наш же проект открыт, каждый делает что хочет, и всемирный КОНгресс, это международный орган, координирующий взаимодействия групп по всему миру. Мы говорим зачем, но не говорим что и как, это каждый для себя решает самостоятельно.

Экология жизни – это один из принципов гармонии.

**2020-2025гг.**

Единая платформа группового коллективного (индивидуум - социум - континуум)

Семейно-оздоровительные кластеры

Технология культурной инженерии

Управляемый ИИ на базе естественного человеческого (живое компьютерное)

Здесь моих тезисов нет, разве что представление о технологии культурной инженерии можно выразить, как развитие теории культуры и появлении на ее основе неких автоматизированных алгоритмов.

**2019-2020гг.**

Развитие методологии

Мемобщественное (международное общественное) объединение нейроинтерфейсов

Нью-медиа

Сообщество инноваторов

**2018г**.

Академизм

Активная общественная деятельность

Долголетие группы (АПК - разработка)

Заморозка деятельности

**Июль 2017 – декабрь 2017гг.**

Агентство медийного виртуального представительства группы

С сентября запуск школы координаторов под ПМ

Создание общественного движения, активистов которого мы приглашаем вас координаторы

Наработка материалов для школы

Создание виртуального дарграда - "Изумрудного города"

Умные знакомства

**до июля 2017 года**

Осмысление Т-системности ШАГ (расти над собой)

Курсовая работа

Индивидуальное самоопределение

Подведение итогов

Осмысление происшедшего

Самореализация через практику

Появление бабочки из гусеницы

Дар готов к дарению

Ритуал "бабочки"

Проработка общности замысла

Презентация в Астане

Дары коллективного написания в изобилии

Проработка технологии доклада

Ресурсное обеспечение

Появление бабочки из гусеницы, это мой тезис. Это я подразумевал такое состояние, когда в процессе предыдущего обучения человек «просветляется», когда он начинает различать себя оценивающего и себя жаждущего. Когда он понимает ценность проводимой работы по «росту над собой» и становится нашим активным участником.

Астану можно использовать как площадку для презентации ШАГа, но не как реализатора метасхемы на практике, а как компанию, которая предлагает революционный прорыв в массовой культуре, которая ищет гениальность каждого, создает среду для развития всех.

**Словарь свертки образов.**

1. проработка
2. самоопределение
3. ритуал
4. из бабочки гусеница
5. коллективный написатель
6. медиа улей
7. платформа будущего
8. осмысление
9. школа координаторов ШК
10. превентивная медицина ПМ
11. групповой континиум
12. синергия
13. культурная инженерия
14. создание института
15. развитие методологии
16. управление временем
17. сознательная эволюция
18. групповая динамика
19. т-системность
20. лаборатория
21. групповые ценности
22. общественное движение
23. коллективное сознание
24. искусственный интеллект
25. групповой разум
26. оздоровительный кластер
27. цифровая модель
28. экология жизни
29. мировоззренческая парадигма
30. развитие человека
31. философия самоорганизации
32. развитие через деятельность
33. трансформация личности
34. коммуникативное зеркало
35. оздоровительные коммуникации
36. образовательные коммуникации
37. проекция деятельности
38. обмен ресурсами
39. открытое сознание
40. полноценный человек
41. управление здоровьем
42. ПМ - элемент культуры
43. групповые методы
44. забота - потребность
45. жизненная среда
46. индустрия здоровья
47. сетевое сообщество
48. государственная заинтересованность

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ.**

По традиции - небольшая рефлексия по поводу данной работы. Какие-то части работы писались размеренно и спокойно, вдумчиво, можно было позволить себе не торопиться, что–то писалось галопом по европам, приходилось писать тезисно, не раскрывая внутреннего содержания. Эти моменты могут быть непонятны при прочтении. В целом, я своей работой доволен, она получилась довольно глубокой, и с критикой, и с предложениями. Описанный мною в работе проект родился задолго до обучения ШАГовской методологии, но я им делюсь, потому что он очень гармонично подходит принципам Т-системности, и реализовать его в одиночку мне точно не удастся, хотя не скрою, у меня сомнения и в том, что ШАГу он может быть интересен. Все упирается в необходимость финансирования, идеи могут быть сколь угодно красивыми, без материальной поддержки они остаются только идеями. И здесь либо искать источник финансирования, либо зарабатывать деньги в проекте самостоятельно. Во втором случае это опускание на уровне ценностей в материальный мир, выстраивать иерархии… это безжалостная мясорубка в попытке выбить себе место под солнцем. Часть культуры здесь обязательно потеряется. Я думаю, что и ШАГ принципиально отказывается от любой деятельности – что бы не замараться.