

Глава 1. ВВЕДЕНИЕ: НА ПУТЯХ ИЗУЧЕНИЯ ГРАНИЦ¹

(Стр. 2-40)

Тавистокская модель тренинга групповых отношений

Настоящий сборник работ был составлен с целью представить современное мышление тех, кто занимается тренингом групповых отношений. Эта работа велась в Тавистокском институте человеческих отношений, а в настоящее время она ведется в рамках программы тренинга групповых отношений этого института. Начиная с 1957 года, когда была проведена первая конференция в сотрудничестве с Лестерским университетом, описанная Е.Л.Тристом и К.Софером (E.L.Trist and C.Sofer) в работе «Exploration in Group Relations» (1959), в программу конференций по тренингу было внесено несколько развивающих моментов. В рамках тавистокского института группа сотрудников, возглавляемая доктором А.К.Райсом и поддерживаемая миссис И.Е.П.Мензис Лит вместе с докторами П.М.Турке, Р.Г.Гослингом и Е.Дж.Миллером, выдвинула особую версию тренинга групповых отношений, обсуждению которой и посвящен этот сборник.

В период между первой конференцией и последующими, которые проходили под руководством А.К.Райса, произошло решающее размежевание между научными работниками Тавистока, включенными в тренинг групповых отношений. На первой конференции мероприятия проводились в форме учебных групп и групп применения. Первая создавалась с целью дать участникам опыт динамики малых групп, а вторая — с целью изучить, как полученные знания могут быть применены в реальных жизненных ситуациях. Затем было выяснено, что такое построение дает участникам хорошие возможности осознать как деструктивные, так и креативные бессознательные процессы в учебных группах, и что в то же время остается разрыв между опытом такого рода и миром трудовой деятельности. Далее, Г.Бриджер ввел межгрупповое упражнение на второй конференции в Бакстоне в 1959 году (Higgin and Bridger, 1965). Бриджеровская версия межгруппового упражнения позволяла участникам формировать свои собственные группы с целью выработки программы так называемой сессии особых интересов, которая бы занимала вторую половину расписания конференции. Это мероприятие имело *двойную* задачу: изучение групповых процессов по отношению к специальному проекту. А.К.Райс и его коллеги тем не менее считали, что учебные цели конференции лучше будут выполнены, если мероприятия будут направлены на решение *единственной* задачи, т.е. если задача мероприятия будет определена таким образом, что только экзистенциальная природа проводимого мероприятия была бы доступна всем участникам для анализа. Наличие двойной задачи привело бы к тому, что изучение процессов, происходящих «здесь и теперь», которое, несомненно, вызывает некоторую тревогу и беспокойство, могло бы быть заблокировано участниками. И тем самым феноменальное содержание групповых явлений, будучи неосознанным, было бы потеряно.

Со времени, когда Райс руководил этой программой в Тавистоке (с 19622 года до его смерти в 1969 году), конференции носили название «Власть, лидерство и организация», иногда с некоторыми изменениями. Эти конференции фокусировались на осуществлении ответственности и власти и, тем самым, лидерства и подчинения в межличностных и межгрупповых образованиях. Это минимальное утверждение, так как эти концепции имеют отношение к другим явлениям, например, к управлению и организации. В связи со словом «власть» в названии часто возникает ложное представление, что здесь идет речь об «авторитарных» концепциях. Необходимо точно определить: основное внимание Тавистокских конференций направлено на совокупность политических отношений, связывающих индивида через роль с его группой, институтом и обществом в целом.

¹ Статья из сборника: Exploring Individual and Organizational Boundaries. A Tavistock open system approach. Ed. y W.Gordon Lawrece. Chichester — N.Y., 1979.

За это время были основаны другие институты, ставящие своей задачей развивать не только эту версию тренинга групповых отношений, но и смежные с ней виды деятельности: консультирование и исследование действием. Стало принято называть эту версию тренинга групповых отношений по организационному первоисточнику «Тавистокской моделью». Она была, однако, принята и развита людьми, которые основывали новые институты и, таким образом, теперь не проживают в Тавистокке. В Америке это институт им. А.К.Райса в Вашингтоне, округ Колумбия, который имеет шесть региональных центров и присоединившихся организаций, таких, как GREX в Сан-Франциско и Институт прикладного изучения социальных систем в Нью-Йорке. В Канаде Роузхильский институт человеческих отношений проводит рабочие конференции и развивает консультативную деятельность. В Великобритании это Граббовский институт, Шотландский институт человеческих отношений, Челмсдорфский центр исследования и тренинга и Центр по изучению групповых и институциональных отношений Бристольского университета. Кроме того, некоторые лица в индивидуальном порядке ввели эту версию тренинга групповых отношений в деловых и учебных организациях.

Термин «Тавистокская модель» относится к эвристической концепции идентификации и понимания того, какие осознанные и неосознанные процессы имеют место внутри и между группами людей. Этот термин и точен, и неточен одновременно. Он точен в том смысле, что эта модель зародилась и до сих пор развивается в Тавистокском институте. Он неточен в двух смыслах. Во-первых, этой традиции теперь придерживаются в нескольких институтах, так что «Тависток» стал общей опознавательной биркой. Во-вторых, эта традиция продолжает жить, и организации постоянно интерпретируют ее по-новому в свете меняющихся обстоятельств в окружающей среде, так что требуется проанализировать термин «модель». Упоминание слова «модель» может вызвать образ «вещи» (через реификацию), которая стабильна и неизменна. В данном случае употребление слова «модель» предполагает традицию работы с конституирующими, опытными и мыслительными источниками, которые подвергаются постоянной реинтерпретации и переработке со стороны представителей различных институтов. Эти различия в интерпретации нужно не стирать, а фиксировать: мышление одного института является ценным источником информации для других. Можно предсказать, что лидерство будет переходить от одного института к другому в зависимости от того, насколько хорошо их представители будут осуществлять деятельность и ее интерпретацию за рамками своего института. Таким образом, я все-таки предлагаю (пусть несколько амбивалентно) называть ту версию тренинга групповых отношений, которая рассматривается в данной книге, Тавистокской моделью. Соппротивление этому, я думаю, вполне понятно. Тем не менее я верю, что эвристические концепции институтов, упомянутых выше, имеют одну и ту же природу и что необходимо выяснить возможности их совместного использования.

Все эти институты образованы не просто с целью тренинга групповых отношений. Как и в Тавистокке, тренинг рассматривается в них в качестве дополнения к другим консультативным и деятельностно-исследовательским проектам. Возникает широкий фронт проникновения идей, ценностей и концепций из области научного исследования на конференции, и наоборот. На рабочих конференциях организация предприятий рассматривается с позиций таких концепций, как концепция открытых систем. Первой работой в этой области была Райсовская «*Productivity and Social Organization*» (Rice, 1958). Другие книги дальше развивали эту идею об организациях среди прочих идей. Это «*Systems of Organization*» (Miller and Rice, 1967), и сопутствующее ей издание «*Task and Organization*» (Miller, 1976) в этой серии издательства «John Wiley and Sons». Работы по исследованию действием, которое основано на эвристических концепциях этой модели, принадлежат Ричардсону — «*The Teacher, the School and the Task of Management*» (Richardson, 1973), Миллеру и Гвинну — «*A Life Apart*» (Miller and Gwynne, 1972) и Райсу — «*The Modern University*» (Rice, 1970).

Редакторская политика при составлении этого сборника была направлена больше на то, чтобы вызвать обсуждение Тавистокской модели, нежели не то, чтобы рассмотреть ее как замкнутую систему идей, которые нужно только дальше разрабатывать. Может показаться несколько экстравагантным, что сборник построен по аналогии с теми конференциями, которые являются предметом нашего изучения. Эти поясняющие статьи соответствуют вкладу

персонала в рабочую конференцию. Роль редактора, как и директора конференции, состоит в упорядочении этих вкладов с точки зрения соответствия внешним проблемам и задачам.

Необходимо также пояснить статус этой книги по отношению к другим книгам и брошюрам, посвященным Тавистокской модели тренинга групповых отношений. Среди них исключительное место занимает книга У.Р.Биона «Experience in Groups» (W.R.Bion, 1961), так как в ней развиваются рабочие гипотезы и методология, на которых основана модель. Радикальное изменение этого метода означало бы создание другой модели. В 1965 году А.К.Райс опубликовал работу «Lerning for Leadership» (A.K.Rice, 1965), в которой он подробнейшим образом описал рабочие конференции по межличностным и межгрупповым отношениям, которые развивались на основе идей Биона. Установив базисные концепции и описав структуру, культуру и виды деятельности на конференциях на основе анализа открытых систем, Райс свел воедино многие из ведущих идей по поводу рабочих конференций. С тех пор крупных решающих сдвигов не было. Самая последняя публикация — «Group Relations Reader» под редакцией Артура Д.Кольмана и У.Гарольда Бекстона (Arthur D.Colman and W.Harold Bexton, 1975). Достоинство этого последнего издания состоит в том, что оно знакомит с лучшими опубликованными материалами по теории, методу и приложениям Тавистокской модели тренинга групповых отношений. Важным моментом для нашей книги является то, что она публикуется уже после того, как проделана необходимая работа по выявлению концептуальных, методологических и конституирующих ценностей этой модели, представленной в рабочих конференциях. Авторы этого сборника, тем самым, могли проводить сравнительный анализ и дальнейшие рассуждения. Тем не менее я хочу описать некоторые аспекты тренинга, чтобы задать контекст для дальнейших рассуждений.

Аспекты рабочих конференций

Рабочие конференции по тренингу групповых отношений обычно проводятся по резиденциальному² принципу и длятся от двух дней (суббота и воскресенье) до двух недель. Они являются временными учебными образованиями и могут быть рассмотрены как открытые системы, включающие членов, заинтересованных в понимании проблем власти. Персонал конференции играет две роли: роль коллективного руководства и роль консультантов. В качестве руководителей сотрудники персонала создают условия для участников, обеспечивающие возможность учиться, а в роли консультантов они интерпретируют то, что происходит, со своей ролевой точки зрения. По сути дела, они управляют процессом, направленным на изучение участниками группового поведения. Существо этого процесса — трансформация чувств и мыслей по поводу власти в новые чувства и мысли. Есть надежда, что участники вернутся в свои институты с новыми взглядами. Процесс конференции незамкнут в том смысле, что сотрудники не определяют, какие знания получают участники и они сами как исследователи. Опыт приобретается в деятельности, и консультанты пытаются интерпретировать этот опыт участия в событиях по мере того, как они происходят. И бывает так, что в ходе конференции возникает новое знание, которым ни сотрудники, ни участники раньше не владели.

Рабочие конференции преследуют основную задачу. Одна из последних формулировок ее выглядит следующим образом: «Дать участникам возможность на собственном опыте испытать и проинтерпретировать природу власти, а также межличностных, межгрупповых и институциональных проблем, связанных с действиями по поводу власти в рамках института конференции». Исходная задача реализуется на основе ведущего процесса «импорта-трансформации-экспорта» чувств и мыслей, направленного на изучение группового поведения. Исходя из этой задачи строится конференция и определяется роль персонала. Участники-клиенты действуют на конференции по своему усмотрению.

² Т.е. участники живут и работают в одном месте на всем протяжении конференции (Примеч. пер.).

«Живая методология»

Чем больше я думаю о конференциях, тем сильнее я склоняюсь к мнению, что они созданы для того, чтобы давать участникам возможность интернализировать или выработать собственную «живую методологию» для изучения осознанных и неосознанных реальностей в группах, институтах, совокупностях политических отношений. «Живая методология» — нескладный термин, но он выражает идею индивида, который использует свою субъективность и сензитивность, чтобы исследовать реальности, формирует рабочие гипотезы об этих реальностях по мере того, как сам их конструирует, и проверяет эти гипотезы с другими. В результате он приходит к некоторому овнешествленному, объективному смыслу социальной ситуации, такому, каким он представляется с точки зрения роли участника.

Если мы примем, что то, что Кант называл *ноумен*, вещь в себе, познаваема только через феномен и что мы только можем судить о том, что «нечто, соответствующее этим феноменам, которые есть что-то, о чем мы имеем знание, потому что они — это мы, — это нечто и есть вещь в себе, *ноумен*» (Bion, 1974), — если мы примем сказанное, тогда замечания о живой методологии обучения могут стать более ясными. Она живая в том смысле, что базируется на проверке индивидом своих меняющихся конструкций и восприятий социального мира как на безостановочном процессе. Этот метод использует субъективность, но в процессе принимается во внимание состояние личности как инструмента. Так что проблема здесь не столько в восприятии как таковом, сколько в личном изучении того, как сложилось то или иное восприятие. Один из авторов так выразил свою точку зрения по этим вопросам: «Парадоксальным образом объективность требует культивирования специфически субъективных качеств, таких, как дисциплинирование внимания и избранных навыков мышления, выявление других источников сознания, контроль над эмоциями и соблюдение личной и общественной честности, аккуратности и точности, соблюдение технических требований и правил социальной кооперации. Объективность — это исключительно избирательное, высокоразвитое субъективное качество» (Novak, 1971).

Все это говорится к тому, что реальность не есть что-то, расположенное исключительно «там вовне», что порядок находится не на окружающей индивида территории, которую надо открывать. Напротив, индивид и есть носитель реальности. Реальность одновременно и внутри, и вовне него. Более того, исследовать нужно именно его конструкцию феноменов реальности. Подлинная реальность, схватываемая такими словами, как «абсолютная истина, божественность, бесконечное, вещь в себе» (Bion, 1974), лежит вне владений знания. Подлинная реальность может быть только в состоянии «становления»; она не может быть познана. Именно идеи «становления» следует придерживаться, размышляя о способах исследования социальных процессов в группах и институтах. Понятие становления позволяет нам, с одной стороны, избежать ловушек как солипсизма, так и позитивизма, а с другой стороны, включает нас в творческое обсуждение противоречий между тем, что люди считают реальностями и фантазиями.

Преимущественная роль в развитии этой методологии принадлежит консультантам. Ниже я хочу изложить, конечно же, не предписания, но некоторые мысли по поводу этой роли. Во-первых, отношения между консультантом и группой — это один угол рассмотрения роли. Консультант интерпретирует происходящее с точки зрения своей роли. Неисследованным остается вопрос, воспринимаются ли и оцениваются ли их взгляды как нечто более существенное, нежели мнения участников. Консультант интерпретирует и формулирует рабочие гипотезы о социальных процессах, осознанных и прочих, которые он считает существующими в группе. Явления переноса также являются предметом изучения. Но консультант — часть происходящего в аудитории, хотя он и не входит в состав группы и не выступает в роли участника. Если он становится участником, то тем самым утрачивает свою функцию, состоящую в упорном стремлении решить исходную задачу. Материалом для его интерпретаций является его опыт сопротивления насильственному втягиванию в число участников, с одной стороны, и опыт отторжения его участниками в страну забвения, с другой.

Второе направление рассмотрения роли консультанта связано со вспомогательным характером его действий в том смысле, что он помогает участникам осознать свои интерпретации ситуации; короче, осуществить свои возможности по проверке реальности.

Очевидно, эта роль не является дидактической в обычном смысле. Она состоит в поиске решения (с ролевой точки зрения) вопроса о том, какие социальные феномены имеют место в данной ситуации, в формировании гипотез и в дальнейшем обучении. Стало модным в учебных учреждениях говорить о повышении уровня осознанности. Данный учебный контекст включает и это тоже, но он еще содержит и поведенческую модель того, как индивид соприкасается с бессознательным. Это входит в конференцию как часть условий, которые создает консультант для участников, чтобы они могли решать подобные задачи для себя. По отношению к консультанту как к лидеру рабочей группы, который работает на основную задачу, не прекращаются попытки соблазнить его ролью участника, причем желательно такого, который удовлетворяет примитивные желания других членов. Если это происходит, чувства переноса и контрпереноса уходят из ситуации и цель понимания природы власти исчезает.

Необходимо, в-третьих, чтобы консультант вел работу в группе именно в тех проблемных областях, которые возникают для него самого в ролевых отношениях с участниками. В то же время он должен освоить для себя опыт сдерживания, а также способность позволять участникам «быть» самими собой. Граница между этими двумя положениями всегда проблематична так же, как и границы между уверенностью и неуверенностью, хаосом и порядком, всегда определяемые персонально.

В-четвертых, консультант работает со своей субъективностью и пытается использовать себя как инструмент в ситуации. Внутреннее отделение того, что проецируется на консультанта, от того, что уже в нем существует из его прошлого опыта, является постоянной личной задачей консультанта. Он должен уметь определять, например, величину своей действительной неуверенности и величину той неуверенности, которую он проецирует в группу, когда вторгается в новые области исследования, предлагая гипотезы. По этой причине (помимо прочих) все руководители программ тренинга групповых отношений в Тавистоке всегда подвергались, по крайней мере, индивидуальному психоанализу. В свою очередь, они старались набирать такой персонал для рабочих конференций, чтобы в его составе были сотрудники с психоаналитическими навыками. Действовать по-другому, на мой взгляд, безответственно.

В-пятых, консультант формирует рабочие гипотезы в интерпретации на базе своего опыта в этой роли. Два эти термина взаимозаменяемы, хотя лучше употреблять только второй. Рабочая гипотеза — это эквивалент, используемый в социальной науке, для термина «интерпретация», который мне кажется более адекватным инструментом для выявления межличностных отношений.

Рабочая гипотеза — это схема реальности ситуации, которую нужно или разработать дальше, или разрушить и заменить другой схемой. Рабочая гипотеза — всегда аппроксимация, ценная и надежная в какой-то точке продолжающихся отношений между членами конференции и консультантом (консультантами). Реальность, как я сказал ранее, конструируется субъективно. В ходе своего личного развития индивид устанавливает набор допущений по поводу того, что конституирует реальность, и организует свое поведение в соответствии с коллективными определениями этой реальности. Эти допущения и рецепты поведения придают смысл жизни индивида. И, что очень важно, они дают некоторую защиту от страха и неопределенности, так что «даже персональные попытки выявить и пересмотреть эти коренные глубинные допущения вызывают тревогу и сопротивление» (Wilson, 1951). Рабочая гипотеза, таким образом, всегда должна быть направлена на пространство между участниками и консультантом, а не на отдельного участника. Если она действительно находится в этом пространстве «между», то сохраняется свобода участника работать или не работать с этой гипотезой. Тогда он знает, что принимает решение на свое усмотрение.

В лекциях д-ра Пьера Турке есть особенно полезный раздел, посвященный тому, что он называет интерпретацией. (Здесь позвольте мне выразить признательность д-ру Густаву Шульману за разрешение воспользоваться его конспектом лекций Пьера Турке, прочитанных в Тавистоке группе продвинутого тренинга).

Интерпретация

«Обычно она создает здоровую паузу там, где имеет место мышление и изучение. Интерпретация соединяет людей с ситуацией «здесь и теперь» и дает проявиться некоторым явлениям, которые случаются в этой паузе. Участники часто высказываются более свободно и ближе к задаче после проведения интерпретации.»

Интерпретация имеет определенное содержание. Так же, как и пауза. Важно близко наблюдать содержание интерпретации. Это обычно дает лидеру отчетливую информацию о том, какие силы действуют в группе и в ее членах. В процессе работы рабочей группы содержание интерпретации явно используется затем в последующих попытках решения задачи. Содержание паузы, возникающей после интерпретации, должно это показать.

Турке также указывал на необходимость обоснования интерпретации; он называл это «пунктом обоснования». «Пункт обоснования» в интерпретации очень важен потому, что он а) «вне времени» и акцентирует внимание на продолжительном периоде жизни группы, б) направлен на принуждение членов группы к повторению через выявление их прошлого и текущих мотивов, которые до интерпретации не были включены в анализ «здесь и теперь». Прошрое, так сказать, должно быть отделено от «здесь и теперь» так, чтобы можно было отбросить нереалистичные исторические мотивы. Это также путь и метод, которым интерпретатор демонстрирует свое собственное ощущение реальности и свое понимание того, что происходит в каждый момент. Таким образом, он также проверяет свое собственное чувство реальности. Часто новые идеи возникают в «здесь и теперь» после того, как упоминается «пункт обоснования». «Пункт обоснования» в интерпретации дифференцирует прошлые и нынешние мотивы и таким образом отсекает потребность к повторению, когда индивид старается повторить прошлую историю. Лидер, втягивая этот исторический мотив в текущую реальность, демонстрирует его и тем самым дает возможность группе работать более аккуратно над предложенной задачей без вмешательства прошлого».

В идеале, участники могли бы интернализировать этот способ работы и осуществить свое право интерпретировать ситуацию на базе собственного опыта.

Мероприятия конференции

Получить опыт такого рода можно путем участия в ряде мероприятий, каждое из которых имеет исходную задачу. Обычно проводятся два мероприятия, направленные на изучение опыта «здесь и теперь», в рамках групп различных размеров. Существует *малая (или учебная) группа*, число членов которой лежит в пределах от 9 до 12, не считая одного консультанта, и *большая группа*, состоящая из всех участников, которых набирается от 35 до 40 и выше, и трех-четырех консультантов. Мероприятия, проводимые в рамках обеих групп, продуманы таким образом, чтобы сделать возможным изучение проблем власти и взаимоотношений в том виде, как они будут представлены в межгрупповых отношениях.

Тот тип мышления, который ныне связывают с Тавистокской моделью, первым начал развивать Вильфред Бион (Bion) на материале малых групп. Помимо его собственных работ (1961) и изложения его учения Гринбергом (Ggreenberg) и другими (1975), было сделано много сообщений, наиболее полезное из которых принадлежит Риох (Rioch, 1970). Вильфред Бион был одним из первых сотрудников Тавистока, и он не только отстаивал взгляд на группу как на целостное образование, но и выявил новые измерения: неосознанные процессы.

Его гипотезы о малых группах вызвали множество эвристических концепций для объяснения того, что происходит в группах. Бион смог увидеть, что в каждой группе одновременно существует две группы: *рабочая группа* и *группа основного допущения*. Первая функционирует как зрелое эго. Ее члены занимаются деятельностью по выявлению реальности, выдвигая гипотезы и исследуя их. Такая группа пытается достичь и работать на основе возросшего понимания внешних реальностей, рассматриваемых в отношении к внутреннему миру группы. Ее члены способны остановиться и подумать, критически взглянуть на жизнь группы, сделать предложения, позволить себе свободные ассоциации и выдвинуть гипотезы. Такая группа питает навыки своих членов и признает различие между ними с реалистических позиций. Эта группа не прикрепляется к ролям или к структуре, или к прошлой

истории, или к ориентации исключительно на будущее. Такая группа может меняться в ответ на изменившиеся обстоятельства в окружающей среде.

Рабочую группу нужно рассматривать по контрасту с группой основного допущения, которая есть бессознательная группа, т.е. она действует на основе определенных невысказанных допущений. Бион выделял *зависимую группу основного допущения* (ЗОД), *парную группу основного допущения* (ПОД) и *группу основного допущения боя/побега* (БПОД). Ни одна из этих групп не существует в чистом виде как рабочая группа, но описания Биона дают нам ориентиры для понимания бессознательной реальности групп. Группа ЗОД действует на основе допущения, что она (или «как будто бы она...») находится в зависимости от одного лидера, воспринимаемого в качестве всемогущего и всевидящего в противоположность другим членам, которые чувствуют обратное. Лидер превращается в своего рода бога. Группа БПОД — это группа действия, и роль лидера состоит в том, чтобы решить сразиться или обратиться в бегство для сохранения группы. Это одно из параноидальных настроений, и все подобные чувства необходимо выводить из группы. В третьем типе группы основного допущения, ПОД, — господствует настроение ожидания и надежд, и поэтому два члена объединяются (вне зависимости от пола) и приведут Спасителя или Мессию. Это может быть лидер, идея или какой-то вариант утопии. Необходимо предсказать, что желание Мессии никогда не должно быть выполнено, иначе чувство надежды исчезнет.

Бион выдвинул гипотезу, что каждая группа из не более, чем 12 членов, колеблется между этими различными типами групп (рабочей, ЗОД, БПОД и ПОД). Зрелая группа сможет привлечь и использовать эти групповые культуры для осуществления работы. Как правило, один набор базисных допущений держит втуне чувства, связанные с двумя другими. Будут ли цели и действия рабочей группы изменяться негативным образом под влиянием основной группы или нет — всегда открытый вопрос.

Изложенные представления о малой группе играют роль структурной парадигмы для рассмотрения других видов групповой деятельности. К сожалению, существует очень распространенная тенденция прямо применять идеи Биона о малых группах к другим групповым событиям, что означает стискивание интерпретаций новых уникальных явлений в старые рамки концепции малых групп.

Одно предложение может помочь нам сделать это: бионовские гипотезы относятся исключительно к тем мифам, на основе которых действуют группы людей. Всегда и в любой группе существует конфликт между индивидом и группой. Если мы можем рассматривать индивидов и группы как открытые системы, этот конфликт может стать позитивным средством проверки реальностей в меняющейся окружающей среде. Но очень часто он воспринимается не так. Скорее, и индивид, и группа рассматриваются как закрытые системы. В таких ситуациях индивид опасается потеряться в группе. Это можно описать как конфликт между нарциссизмом и социальностью. Попыткой решить эту проблему является создание мифов. Цель мифа — объединить цель индивида и цель группы и, тем самым, связать их друг с другом таким образом, чтобы не допустить деструктивного конфликта. В малых группах численностью до двенадцати человек типичными мифами являются мифы об основных допущениях. В более крупных группах бывают разные мифы. В целом, культурный язык мифов — это проявление тех сил, которые объединяют группу и порождают чувство единства между индивидом и группой — несистематизированный мир без границ. В такой культуре возникает сопротивление попыткам назвать миф, так как существует страх, что единство группы, чувства близости и доверия, испытываемые членами, будут разрушены. Страх состоит в том, что если чувства будут высвечены, основа безопасности группы исчезнет.

Этот разделяемый членами группы миф, обычно необсуждаемый, сплачивает воедино. Это, конечно, иллюзорное единство, что и проявляется, если интерпретировать миф. При этом возникает чувство разочарования, и это никогда не нравится индивиду. Выявление мифа затруднено также потому, что он, как правило, неосознан и защищается членами как коллективная собственность. Выявление вызывает чувство потери, но освобождает индивида от иллюзорного единства. Это и есть причина, почему качественная интерпретация мифа создает ситуацию, в которой участники начинают говорить индивидуально. Группа основного допущения старается создать мифы и объединиться вокруг них, а рабочая группа, напротив,

пытается найти единство вокруг задачи. В группе основного допущения царит атмосфера производства мифов. Вот некоторые из обычных мифов: миф Эдипа, миф сплетни, миф жертвы, миф блаженства и единства, миф свадьбы, миф Робинзона Крузо. Миф Робинзона Крузо — о всемогуществе, когда члены ощущают, что они контролируют и распоряжаются всей окружающей средой и природой. Этому сопутствует атмосфера эксплуатации и контроля, в которой все делается для блага группы или ее членов, не считаясь с другими. Это что-то вроде группового эгоизма, когда внешние образования или даже члены самой группы рассматриваются как вещи или предметы собственности. (На мой взгляд, это явление — неотъемлемая часть нарциссизма в группах, группового нарциссизма или группового эгоцентризма. При этом нет ни чувства угнетенности, ни способности чувствовать подавленность. Даже дружелюбные высказывания и поступки имеют эгоистическую природу).

Мифы создаются в соответствии с направленностью основного допущения на всеединство и простую жизнь. Они вытесняются точной формулировкой задачи, развитием навыков, проверкой реальности, реалистичными представлениями о временной границе, реалистичным восприятием внешней реальности — короче, энергичным и неустанным лидерством рабочей группы. Когда это не имеет успеха, создаются мифы, сосредоточенные на внутренней жизни группы, с целью побега из внешней реальности, которая требует работы и причиняет индивиду боль. Чем более трудная задача, тем сильнее потребность обратиться исключительно к внутренней жизни.

Я думаю также, что групповая жизнь вне зависимости от размера группы организуется вокруг оборонительных мер против опасности, порождаемой неопределенностью и хаосом, которые, в свою очередь, порождают мифы. Когда индивид попадает в группу первый раз, это вызывает в его памяти модели его прошлых поведенческих образцов и данных опыта в сходных ситуациях. Идет поиск знакомых моделей и знакомых ситуаций. Таким образом, всегда остается возможность, что опыт «здесь и теперь» будет детерминирован прошлым опытом. Прошлое дает что-то знакомое, осязаемое, контролируемое и безопасное. Это дает хорошую возможность побега от неопределенности данного момента. Особенно часто это случается в группах основного допущения.

Я думаю, что это один из основных элементов мифологии групп. Индивид, который знаком или хорошо владеет концепцией исходного задания, хорошо вовлекается в «здесь и теперь», но старается реалистично соотнести его с прошлым и со своим восприятием будущего. Он начнет с восприятия данного момента в его терминах и будет работать над его отношениями к прошлому и будущему, противоположным конструированию момента «здесь и теперь», в соответствующих им терминах.

Большая группа

Мифы легко доступны для изучения в большой группе. До недавнего времени первичным опытом рабочей конференции считалась работа малой, или учебной, группы. Причина этого, я думаю, состоит в том, что гипотезы Биона наилучшим образом соответствовали этой ситуации. Тем не менее, нарастал сдвиг к рассмотрению опыта большой группы как первичного, за счет, например, перемещения его рассмотрения в программе каждого дня на первое место. Это происходило по двум причинам. Во-первых, большая группа и немедленно порождаемая ею средняя группа — недавние, послебионовские открытия. А.К.Райс и П.М.Турке были первыми, кто консультировал большую группу. Впоследствии Турке описал моменты, сопутствующие этому сложному явлению. Две его работы, «Leadership: The individual and the Group» (1974) и «Threats to identity in the Large Group» (1975), стоят особняком как единственные достаточно систематические попытки исследовать и выяснить феномены больших групп.

Вторая причина, по которой большие группы выдвигаются на первый план, состоит в том, что они дают участникам возможность изучить то, что я назвал толпой, лежащей в основе организации каждой крупной системы или предприятия. Я занимаюсь феноменами большой группы все больше и больше, потому что они дают возможность послушать (с помощью «третьего уха»), что же происходит в обществе. Большая группа — это сеть, которой можно уловить то, что происходит в обществе неосознанно, хотя это и не главный предмет изучения, и темой нашего обсуждения не является жизнь общества. Здесь мы видим, как нарциссизм

индивидов борется с феноменом, «общественным» по своему происхождению. Здесь, например, мы сталкиваемся в двумя мифами одного происхождения: общество непознаваемо, и только индивид — познаваем.

Большая группа обычно включает всех участников и трех-четырёх консультантов. Временами «ни черта» не получается, что проявляется или в тотальном порядке, или в жужжащем хаосе, или, вообще, в отсутствии чего-либо. Эта ситуация может быть рассмотрена как лежащая между малой группой с ее неизбежным акцентом на межличностные отношения (независимо от того, насколько энергично консультант пытается сосредоточиться на ролевых отношениях и проблемах власти) и другими событиями, которые больше подготовлены для концептуализации в политических терминах.

Проводятся два мероприятия, основанные на опыте и фокусированные на межгрупповых отношениях: межгрупповое мероприятие и институциональное мероприятие.

Межгрупповое мероприятие

На рабочей конференции состав малых и больших групп определяется персоналом в административном порядке. Во время межгруппового мероприятия представители персонала встречаются с участниками на пленарном заседании, чтобы наметить границы мероприятия, определяемые задачей, временем и местом. Цель состоит в предоставлении участникам возможностей попробовать свои силы в формировании групп по своему выбору и в осуществлении власти от имени других через представительские роли. Исходная задача — изучить взаимоотношения между группами. При необходимости группам предоставляется помощь консультантов для решения задачи.

Это мероприятие заостряет внимание на политических отношениях как внутри групп участников, так и между группами. Происходит это, в частности, потому, что персонал на ограничивается только ролями консультантов и руководителей. Чтобы подчеркнуть отсутствие руководства, директор конференции обычно открывает межгрупповое мероприятие и затем удаляется. Участники получают возможность проецировать в ситуацию свои внутренние представления об управлении. В этой ситуации участнику, чтобы управлять, приходится положиться целиком на свое собственное понимание того, что он считает процессом управления. Это получило название «управления в уме». То, как участники управляют процессом изучения отношений между группами, — функция этого «управления в уме». Нет внешнего объекта, нет Другого как руководителя, на которого можно проецировать(ся). Задача консультанта — помочь выявить различные виды «управления в уме» и, тем самым, показать, какой тип власти осуществляется членами. Межгрупповое мероприятие часто рассматривается как необходимая предварительная подготовка к главному политическому событию конференции — институциональному мероприятию.

Институциональное мероприятие

В этом мероприятии участвуют две основные группы: персонал и участники. Участники могут формировать подгруппы по своему выбору. Руководство или разделяется на руководящую и консультационную подгруппы, или остается группой сотрудников (руководством). Но даже если они остаются одной группой, они исполняют две роли. Как и в межгрупповом мероприятии, определяются ограничения, диктуемые задачей, временем и местом. Это делается так же, как и в предыдущем мероприятии, для удобства персонала; участники действуют на свое собственное усмотрение. Внимание направлено на политические отношения между участниками и персоналом, а задача состоит в изучении того, какие осознанные и неосознанные отношения существуют или не существуют между ними. В этом контексте в игру вступает концепция «института в уме». И участники, и сотрудники относятся политически к своим восприятиям и взглядам на те институты, в рамках которых происходит действие.

Все эти мероприятия имеют *единую* задачу, которая состоит в изучении поведения во время мероприятия, по мере того, как оно происходит «здесь и теперь». Учебная группа имеет исходную задачу изучать текущие отношения внутри группы, задача межгруппового мероприятия — изучать текущие отношения между группами. В фокусе изучения находится

групповое и межгрупповое поведение. Это нужно сравнить с мероприятиями, имеющими *двойную* задачу, например, «Сформировать группу, представляющую, скажем, учебный институт, и затем изучить групповые процессы принятия решения». Тавистокская модель предназначена исключительно для мероприятий с единым заданием, так как в них групповые процессы доступны экзистенциальному изучению без примеси других факторов, способных послужить защитой против опасностей анализа того, какие процессы имеют место в групповых образованиях на бессознательном уровне.

Группы анализа, группы применения, группы ориентации и группы ролевого анализа

Я описываю эти четыре типа групп вместе, потому что, по сути, они выполняют одну функцию: дать возможность участнику рассмотреть свою роль в рамках конференции как института и оценить, какие приобретенные здесь знания применимы в его «домашней» ситуации. Все эти мероприятия дают участнику пространство и время в ходе конференции, чтобы рассмотреть совокупность своих отношений к конференции как институту в качестве модели отношений во внешних системах.

Конференция — это открытая система, включающая участников, желающих рассмотреть проблемы власти в связи с организациями, в которых они работают, или другими организациями. При пересечении границ конференции важно, чтобы участникам была обеспечена возможность продумать, что именно означает принятие роли участника в отличие от простого присутствия на конференции. Аналогично, по мере продвижения к моменту выхода из конференции участники должны иметь возможность отразить, в чем именно состоит процесс возвращения к прежней роли. Все эти мероприятия можно рассмотреть как образование между внутренним слоем опыта конференции и внешним организационным. Они проводятся таким образом, чтобы дать участникам возможность понять, в каких они находятся отношениях управления и подчинения с различными внутренними и внешними реальностями.

Пленарные заседания на конференции

Обычно проводятся, по крайней мере, два пленарных заседания. Они являются самостоятельными мероприятиями. На первом пленарном заседании определяется задача и административные границы конференции. Здесь же участников ориентируют в отношении проводимых мероприятий.

Заключительное пленарное заседание (или заседания) проводится с целью предоставить возможности завершить рабочие отношения между участниками и сотрудниками, не завершая процесса обучения на конференции. Важно понять, что «продуктом» конференции является «процесс»; это и было названо живой методологией.

В этом кратком изложении я не пытался описать все детали конференции и ее мероприятий. Даже если бы я и мог это сделать, схватить сложность поведения мне бы все равно не удалось. Таким образом, участие в конференции нужно испытать, и что бы я ни сказал об опыте, это будет моим личным опытом, не совпадающим с опытом другого человека. Тем не менее, некоторые цели и принципы должны быть едиными для тех, кто организует и проводит эти конференции.

Цели и принципы

Лучшее, что я могу сделать в этой вводной статье, это привести несколько цитат из брошюр, описывающих конференции. Рабочая конференция «основана на убеждении, что мужчины и женщины смогут работать более эффективно, с большим удовлетворением и, может быть, даже создавать организации по своему выбору, если начнут по-настоящему и всерьез понимать динамику групп и межгрупповых процессов в социальных системах. Основной интерес конференции направлен на функционирование групп как целостных образований, а не на личные факторы отдельных участников: рассмотрение последних — личное дело каждого участника. Процессы такого рода в группах и социальных системах, как явные, так и тайные, могут быть лучше поняты, если их наблюдать в актуальном осуществлении. Конференция,

таким образом, предоставляет возможность, во-первых, изучить, что происходит внутри групп и между группами, и, во-вторых, работать в действительности «здесь и теперь» по мере ее осуществления.

Такие аспекты организационной жизни, как задача, власть, роль, исследуются в рамках института конференции. Предоставляются возможности для анализа несоответствий между установленным группой заданием и тем, которое она фактически выполняет; для обнаружения различий в представлениях участников о власти и управлении; для выяснения осознанных и неосознанных условий осуществления лидерства и подчинения. Эти и другие роли не обязательно распределяются формально; группа может это сделать сама, следуя интересам, не имеющим ничего общего с решением исходной задачи. Но это все нерешенные вопросы.

В работе конференции важное значение имеет концепция границы. Лидерство (не обязательно в исполнении формально назначенного лидера) рассматривается в терминах управления границей между тем, что внутри, и тем, что вовне, — например, границами между группой и организацией, организацией и средой. Конференция позволяет исследовать природу и значение такого рода границ, в частности, границы между двумя категориями участников: клиентурными членами и персоналом — в различных образованиях. Используя эту концепцию, участники смогут изучить взаимосвязанные границы между внутренним и внешним миром индивида, между личностью и ролью, индивидом и группой, лидером и последователями, группой и институтом, институтом и средой. В этом контексте индивиды и группы санкционируют и принимают власть, управляющую взаимодействиями по поводу этих границ.

Институт конференции является незамкнутым в том смысле, что не делается попыток предписать, какие знания должен получить каждый. Таким образом, данный учебный подход, основанный на получении знаний из опыта «здесь и теперь», предполагает, что знания, приобретенные каждым участником, уникальны. Каждый на свое собственное усмотрение решает, что для него ценно, а что нет. Те, кто прошли этот процесс, лучше подготовлены к тому, чтобы критически рассмотреть свое участие во властных отношениях институтов, существующих в неопределенной окружающей среде».

Чем больше я думаю о рабочих конференциях, проводимых на основе Тавистокской модели, тем больше убеждаюсь, что она утратила бы свое значение, если бы их фокус сместился с проблем власти и политических отношений. Сотрудники конференций, находясь в роли консультантов, испытывают постоянное давление, которое подталкивает их к изучению только межличностных отношений. Проблема заключается в том, чтобы продолжать изучение и выявление реальных и выдуманных ролевых отношений индивида с его группами, институтами и обществом: т.е. его политической ответственности и власти.

Поскольку это неудобная проблема, я подозреваю, что люди, занимающиеся тренингом групповых отношений, создают набор социально структурированных приспособлений для защиты от опасностей, порождаемых этой проблемой. Эта защита может резонировать с чувствами участников, которые иногда рассматривают себя как потребителей опыта, который должен быть «хорошим» и не связанным с психической болью или тревогой. Так что все действуют в тайном сговоре избегать угроз, потенциально содержащихся в совместном учебном начинании (предприятия).

Я уже называл главный соблазн: свести тренинг групповых отношений к работе по развитию межличностных навыков, как будто осознанные и неосознанные политические процессы и проблемы современных общественных институтов могут быть развеяны, если люди будут общаться с людьми, не принимая во внимание различий пола, возраста, расы, убеждений, политических взглядов и подлинной власти и силы.

Так как индустриальные общества способствуют социальной пассивности своих граждан, порождая и выполняя желание зависеть от Государства, возникает опасность, что тренинг групповых отношений будет резонировать со стремлением сделать основным допущением подобную зависимость. У консультантов может сложиться негласный уговор признать эту зависимость и превратить участников в «пациентов». Это, в свою очередь, однозначно определяет роль консультанта. Все становится непроблематичным. Можно ожидать отражения аспектов общества в групповых ситуациях, но если они просто усиливаются, то не могут быть интерпретированы. Такая групповая ситуация становится упражнением по социализации, она

не позволяет интернализировать какую бы то ни было методологию для проблематизации статус кво группового образования. Такой опыт, в свою очередь, служил бы моделью того, как участники могли бы начать проблематизировать статус кво своих внешних институтов. Другая черта того типа групповой деятельности, о котором идет речь, состоит в том, что социальные или общественные проблемы целиком переводятся в индивидуальные или личные проблемы.

Уже говорилось много разного о самоактуализации в тренинге групповых отношений. Причина популярности понятия самоактуализации, я думаю, состоит в том, что оно соответствует нарциссической озабоченности, которая присуща столь многим людям. Если самоактуализация, сама по себе, становится целью, продуктом, то средства, призванные привести к этой цели, могут вызывать неожиданные побочные эффекты. Такой эго-истичный поиск может быть довольно безответственным, так как он отрицает свободу других. Самоактуализация может быть понята как процесс, как путешествие без конечного пункта назначения. Виктор Франкл начинает с идеи ответственности в реальной жизненной ситуации и считает, что «человек может актуализировать себя только в той степени, в которой он реализует определенный смысл. Самоактуализация происходит спонтанно: если ее делают самоцелью, возникают внутренние противоречия» (Frankl, 1964). В другом контексте Франкл так сформулировал свое понимание этих проблем: «Объявляя, что человек является ответственным существом и должен актуализировать потенциальный смысл своей жизни, я хочу подчеркнуть, что истинный смысл жизни нужно искать в мире, а не внутри человека и его психике, как если бы он был замкнутой системой» (Frankl, 1967).

Единственное замечание к этой формулировке состоит в том, что человека нужно рассматривать как открытую систему в разных отношениях с другими открытыми системами его социального мира. Нужно придерживаться этого представления об открытых системах, взаимодействующих с открытыми системами, поскольку оно позволяет учесть возможность конфликта как социального процесса. Всегда существует стремление к отношениям гомеостатического характера — полному равновесию между индивидом и обществом. Необходимо перевернуть это, так сказать, с ног на голову, и, быть может, использовать конфликт (с его деструктивными и конструктивными аспектами) в качестве социального процесса формирования новых значений как базиса для кооперации между индивидом и его группами.

Необходимо сделать еще несколько замечаний, чтобы связать сказанное в некоторое единство. Мой постулат состоит в том, что тренинг групповых отношений связан с изучением ответственности и власти индивида по отношению к его социальным окружениям; т.е. тех выборов, которые приходится осуществлять индивиду, если он хочет чувствовать себя внутри, вне, вместе с, за или против своей социальной группы и институтов общества. Я думаю, что это сводится к тому значению, которое он придает совокупности своих отношений с институтами. Связь между индивидом и обществом, обычно принимаемая без обсуждений, является предметом для исследования. Я все сильнее утверждаюсь в своем мнении, что исследование субъективного восприятия групп и институтов — различие того, что считается познаваемым, от непознаваемого; вербализация опыта, накопленного обществом, как способ воплощения и опредмечивания того значения, которое индивид придает себе, своему социальному миру и его отношениям — это и есть истинный предмет тренинга групповых отношений.

Изучая границы

Тема данного сборника — границы и их исследование. Как продемонстрировал Курт Бэк в своей работе по тренингу сензитивности и встречному движению «Beyond Words», эти версии тренинга групповых отношений не придавали значения границам, и тем самым они отражали тенденции, присущие американскому обществу, наблюдаемые также и в других индустриальных обществах. В частности, эта тенденция состояла в «снижении значимости определенных социальных категорий, таких, как расовая принадлежность, социальный статус, классовое происхождение, а в последнее время даже биологически детерминированных категорий пола и возраста» (Back, 1973). Далее он справедливо указывает, что подобные тенденции в сочетании с высокой оценкой индивида и его отношений характерны для

общественных движений, связанных с символикой тысячелетия. Исполнение человеческих желаний является глубинным психологическим механизмом движений, связанных с символикой тысячелетия. Эти движения возникают, чтобы как-то «справиться с неудовлетворительной реальностью» (Toch, 1966). То, что люди в обществе, взаимодействуя с социальными институтами и другими социальными образованиями, сталкиваются с неудовлетворяющими их реальностями, отмечалось, по крайней мере, с начала возникновения социологии как научной дисциплины. То, что вследствие этого люди хотят возродиться в другой реальности, — доступно пониманию. Для индустриального общества характерно обезличивание социальных отношений, например, через отчуждение в работе и даже в семье, и потому очевидно, что будет возникать неосознанное, а часто и вполне осознанное желание создавать новые социальные группы, которые бы приносили удовлетворение и переступали границы всех других групп. Дело в том, что подобные движения, связанные с символикой тысячелетия, предлагают человеку «последнюю надежду на быстрое решение всех проблем» (Back, 1973).

Тавистокская модель, напротив, всегда признавала, что границы необходимы, но они должны быть доступны исследованию. Границы необходимы, чтобы люди имели отношения друг с другом не только непосредственно, но и через институты. Если не существует границ, взаимоотношения невозможны, потому что мы становимся одной субстанцией; мы теряемся друг в друге, теряемся в институтах, теряемся в обществах. В то же время признается, что границы могут быть восприняты и использованы как непреодолимые барьеры. И желание разрушить границы, и желание быть полностью заключенными в границы суть проявления «сумасшествия», т.е. нежелания отличать фантазию от реальности, владеть восприятием, видением, пониманием.

Составляя этот сборник, я решил не пользоваться привычным разделением на части, так как эти границы были бы навязанными, а также потому, что каждая статья могла бы по праву быть выделена в самостоятельную часть. Другими словами, каждая статья — это система идей, и вместе они демонстрируют некоторую полноту.

Темой для всех статей являются границы. Статья Дэвида Сингера и его коллег «Управление границей в психологической работе с группами» намечает контуры типологии групповых событий, что помещает эту модель в более широкий контекст. Маргарет Риох в своей статье соотносит содержание рабочих конференций с более общими проблемами общества, т.е. работает поверх границ конференции как института.

Работа Джемса Густафсона «Псевдовзаимная малая группа или институт» помещена рядом со статьей Роберта Гослинга «Еще один источник консерватизма в группах», потому что в обеих работах исследуются защитные системы в группах. Они показывают нам границы беспокойства, гораздо менее заметные, чем те, что описаны в предыдущих статьях.

Аналогична этим работам и статья Эдварда Клейна «Проявление переноса в малых тренинг-группах», в которой исследуется малоизученный вид границ: между членами малой группы и консультантом. Он также проводит сравнение с другими мероприятиями тренинга и таким образом проясняет границу, окружающую Тавистокскую модель.

Как уже говорилось, на конференциях проводятся мероприятия в малых и больших группах (ср. Turquet, 1974, 1975), межгрупповые мероприятия (см. статью Риох в этом сборнике; Astrachan and Flynn, 1976) и институциональное мероприятие. Мало что написано об этом последнем мероприятии, так что определенный интерес представляет статья Данниса Гереки «Взгляд менеджера на институциональное мероприятие». Он пишет, опираясь на свой опыт работы в качестве консультанта на конференциях по тренингу групповых отношений, а также практический опыт бизнесмена, занимающего руководящую должность на крупном предприятии.

К недавним достижениям в области тренинга групповых отношений относятся конференции по проблемам отношений мужчин и женщин в рабочих группах. Граница между мужчинами и женщинами часто не замечается, хотя очевидно, что власть часто основана на сексуальности и используется индивидами и группами через посредство сексуальности. Работа Лоренса Тоулда «Мужчины и женщины на работе: конференция по групповым отношениям на тему личности и роли» исследует эту область управления границами. Другая статья «С

помощью женщин, для женщин» описывает конференцию по групповым отношениям, в которой участвовали только женщины. Статья написана Сюзан Тэйлор и ее коллегами.

В своей работе «Модель для различения поддерживающих и интуитивно-ориентированных психотерапевтических групп» Роберт Клейн описывает исследование границ между различными типами групп. Так как одним из источников Тавистокской модели является психоанализ, взгляды автора могут помочь прояснить границы, в которых применим тренинг групповых отношений.

Другой тип границ пролегает между различными открытыми системами, такими как индивид, семья, более крупные группы в обществе. Роджер Шапиро и Джон Зиннер в своей статье «Подросток, семья и группа: вопросы границ» рассматривают аспекты этой проблемы. Эту работу нужно поставить рядом и считать, в каком-то смысле, комплементарной с работой Роберта Клейна.

Следующая статья смещает нашу точку зрения. Сочинение Барри Палмера «Обучение и групповой опыт» знакомит нас с рядом идей и концептуальных систем, лежащих, скорее, где-то за рамками Тавистокской модели или, по крайней мере, недостаточно хорошо артикулированных.

Статья Джона Бродбента «Темнота» снова вызывает некоторое смещение точки зрения. Он приглашает нас прочесть вместе с ним Конрада и обнаруживает богатство текста в отношении этой версии тренинга групповых отношений. Статья также иллюстрирует такой тип ассоциативного мышления, который весьма обогатил бы работу сотрудников рабочих конференций по проблемам власти.

Две работы решительно выводят нас за пределы тренинга групповых отношений во внешний мир. Джемс Миллер изучает психологию нововведения в промышленной организации. Эрик Миллер также исследует нововведение. Его статья «Возвращение к открытым системам: предложение по развитию и изменению», написанная на основе опыта консультативной работы по развитию сельскохозяйственных территорий, побуждает нас взглянуть на политические затруднения при использовании концепции открытых систем.

Заключительная статья ни в каком смысле не является резюмирующей. Автор пытается продумать возможные пути применения той версии тренинга групповых отношений, которая может быть названа Тавистокской моделью. Ее название «Концепция сегодняшнего дня: управление собой в рамках роли» выражает ее направленность: тренинг групповых отношений ничего не стоит, если он не обеспечивает людям возможности исследовать и прояснять границы как средства укрепления своей власти над своим существованием.

ЛИТЕРАТУРА

- Astrachan. B.N. and Flinn. H.R. (1976) «The intergroup exercise: A paradigm for learning about the development of organizational structure». In: E.J.Miller. (ed.) *Task and Organization*. London: John Wiley.
- Back. K. (1973) *Beyond Words*. Harmondsworth: Pelican Books.
- Bion. W.R. (1961) *Experiences in Groups*. London: Tavistock Publications.
- Bion. W.R. (1970) *Attention and Interpretation*. London: Tavistock Publications.
- Bion. W.R. (1974) *Bion's Brazilian Lectures*. Imago Editors Ltd.
- Colman. A.D. and Bexton. W.H. (eds) (1975) *Group Relations Reader*. Washington: A.K. Rice Institute.
- Frankl. V.E. (1964) *Man's Search for Meaning*. London: Hodder and Stoughton.
- Frankl. V.E. (1967) *Psychotherapy and Existentialism. Selected Papers on Logotherapy*. New York: Pelican.
- Greenberg. L., et al. (1975) *Introduction to the Work of Bion*. Strathtay: Clunie Press.
- Higgin. G. and Bridger. H. (1965) *The Psychodynamics of an Inter-group Exercise*. Tavistock Pamphlet № 10.

- Miller. E.J. (ed.) (1976) *Task and Organization*. London: John Wiley.
- Miller. E.J. and Gwynne. G.V. (1972) *A Life Apart*. London: Tavistock Publications.
- Miller. E.J. and Rice. A.K. (1967) *Systems of Organization*. London: Tavistock Publications.
- Novak. M. (1971) *The Experience of Nothingness*. New York: Harper Colophon.
- Rice. A.K. (1958) *Productivity and Social Organization: the Antiedahad (??) Experiment*. London: Tavistock Publications.
- Rice. A.K. (1965) *Learning for Leadership*. London: Tavistock Publications.
- Rice. A.K. (1970) *The Modern University: A Model Organization*. London: Tavistock Publications.
- Richardson. E. (1973) *The Teacher, the School and the Task of Management*. London: Heinemann.
- Rioch. M.J. (1970) «The Work of Wilfred Bion». *Psychiatry*. 33. 56-66.
- Toch. H. (1966) *The Social Psychology of Social Movements*. London: Methuen.
- Trist. E.L. and Sofer. C. (1959) *Exploration in Group Relations*.
- Turquet. P.M. (1974) «The individual and the group». In: G.S.Gibbard, J.J.Hartman, and R.D.Mann (eds.) *Analysis of Groups*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Turquet. P.M. (1975) «Threats to identity in the large group». In: L.Kreeger (ed.) *The Large Group: Therapy and Dynamics*. London: Constable.
- Wilson. A.T.M. (1951) «Some aspects of social process». *Journal of Social Issues*. Supplementary Series № 5.