

(подготовка текста не завершена)

Г.П. Щедровицкий

Проблемы развития прикладной психологии

Одна из важнейших особенностей современной ситуации в сфере психологии — это напряженный и интенсивный поиск путей и средств создания прикладных психологических дисциплин. Работаем ли мы в области психологического обеспечения автоматизированных систем организационного управления (АСОУ) или в области психологического обеспечения работ по подготовке и переподготовке кадров или в какой-либо другой практической области — всюду вопрос о формах прикладной психологической работы и характере обеспечивающих ее психологических знаний выходит на передний план и становится центром многочисленных проблематизаций.

На наш взгляд, бесспорным является то, что современная практика не принимает того, что ей могут предложить существующие фундаментальные психологические дисциплины. И это, как нам представляется, во-первых, не случайно, а во-вторых, не может объясняться тем, что де существующие сферы практики еще не доросли до того уровня, на котором разворачиваются современные базовые психологические представления. Скорее дело обстоит совсем наоборот: современная фундаментальная психология не доросла до современной практики, продолжает двигаться в том направлении, которое было задано ей примерно 10 лет назад и все больше и больше расходится с тем, что нужно современной практике. И именно это, в первую очередь, мы постараемся показать дальше.

Нам известны четыре респектабельные психологические позиции, которые могут появляться в отношениях между фундаментальной психологией и практикой.

Первая из них целиком и полностью связана с работой внутри того или иного исторически сложившегося научного предмета, например, теории восприятия, психологической теории деятельности и т.п. Внутри этого предмета задана определенная идеальная действительность и свой особый набор идеальных объектов. Исследователь, работающий в таком предмете, втягивает весь опыт, практический, феноменальный и эмпирический, внутри структуры предмета, не выделяет еще ни области практик, противостоящих его научно-предметной работе, ни областей приложения его научно-предметных знаний как чего-то отдельного от структур научного предмета. В этом смысле можно сказать, что он «в упор не видит» ни практики психологической работы, ни областей приложения психологического знания и никак не связывает их с существованием и развитием своего научного предмета.

Вторая позиция может быть названа предметно-экспертной. В этом случае ученый-предметник знает о существовании различных областей

практики, противостоящих научному предмету, и даже сам уже может выходить за структуры научного предмета, чтобы с их точки зрения, находясь в позиции эксперта, квалифицировать и оценить то, что происходит и делается в тех или иных областях практики. Конкретно это выглядит примерно так: лаборатория ТСО НИИКЭ автономно и независимо от ученых-психологов создает автоматизированные системы учебной деятельности (АСУД), а затем ученые-психологи оценивают ее творение и говорят, что там сделано правильно с психологической и психолого-педагогической точки зрения, а что, наоборот, неправильно.

Третья позиция может быть названа предметно-консультативной. В этом случае ученые-предметники не только знают о существовании различных областей практики, противостоящих научному предмету, но к тому же еще считают, что их предметные представления и знания могут сыграть какую-то важную положительную роль в разработке систем, подсистем АСУД или АСОУ, и поэтому рискуют выступать в роли консультантов, дающих разработчикам этих систем советы на предмет того, как нужно эти системы проектировать и внедрять. Правда, при этом консультанты всячески отрешиваются от роли соразработчиков и никогда не берут на себя ответственность за продукты и результаты самой разработки. Обычно они ссылаются на то, что не являются компетентными специалистами по АСОУ или АСУД в целом, а могут отвечать только за человеческие или, еще более узко, только за психологические аспекты и факторы этих систем, и именно поэтому выступают в роли консультантов.

Четвертая позиция ученого-предметника по отношению к практике похожа на первую, но навыворот: если первая позиция рассматривала действительность практики как тождественную действительности научного предмета, то четвертая, наоборот, рассматривает действительность научного предмета как тождественную действительности практики и в силу этого достаточно легко дает практикам и техникам рекомендации, исходя из абстрактного знания, фиксированного в научном предмете и не очень заботясь ни о практических условиях их приложения, ни об их эффективности.

Все эти четыре позиции и характеризующие их способы отношения к практике в общем хорошо известны и достаточно развиты в психологии, они по своему оправданны и заслуживают всяческого уважения. Беда только в том, что в последние десятилетия никто из разработчиков-практиков не хочет работать с учеными, занимающими эти позиции, и если где-то сотрудничество и возникает, то только за счет административного давления.

И разработчиков-практиков тоже можно понять. По поводу первой позиции ученого-предметника они говорят, что она существует сама по себе, независимо от практики, что она имеет свою собственную научную практику в себе — это эксперимент, и, подобно тому, как она сама не нуждается в практике, так и практика не нуждается в такого рода науке.

По поводу второй позиции, позиции ученого-эксперта, разработчики-практики говорят, что она появляется и включается в общую работу слишком поздно, когда уже ничего нельзя исправить, а кроме того в своих квалификациях и оценках исходит из таких оснований и критериев, которые никак не учитывают ни реальных условий разработок, ни реальных условий использования и эксплуатации созданных разработчиками систем. Как правило, конфликт между разработчиками и учеными-экспертами в тех случаях, когда он возникал, заканчивался победой разработчиков и ученые в подавляющем большинстве случаев отступали от своих принципов, тем более что и они сами всегда чуть сомневались в практической осмысленности и значимости своих оценок и не хотели вступать в открытую конфронтацию с практиками.

По поводу третьей позиции, позиции ученого-консультанта, разработчики-практики всегда высказывали массу сомнений. Система с практическим и техническим назначением, говорили они, является многосторонней и многоаспектной, она никогда не вкладывается в монопредметную структуру, а всегда предполагает сложную сеть системных связей и зависимостей между разнопредметными моментами и факторами. Но, в таком случае все эти монопредметные факторы и моменты должны стать системными, живущими уже не по предметным, а по системным правилам и законом, и, следовательно, никакое монопредметное представление уже не может правильно отобразить их, а дает заведомо искаженное и неправильное представление.

Примерно то же самое разработчики-практики говорят и по поводу четвертой позиции психолога-предметника. Сама установка последнего на участие в практических разработках вызывает их одобрение и поддержку, но они не могут принять ориентацию на уже существующие фундаментальные научные предметы. Абстрактный и несистемный характер действительности этих предметов, с их точки зрения, не может обеспечить ни адекватности, ни эффективности выдвигаемых ими представлений и рекомендаций. Поэтому разработчики-практики готовы сотрудничать с представителями этой позиции только в том случае, если они согласятся входить в разработку с самого начала и в ходе общей работы адаптировать, трансформировать и развивать свои научно-предметные представления в соответствии с практической ситуацией разработок.

Таким образом, сегодня ни одна из названных нами привычных научно-предметных позиций, к сожалению, не устраивает разработчиков и они не только не хотят платить денег за подобную работу, но и вообще пользоваться знаниями и представлениями, получаемыми в этих позициях. И это относится ко всем фундаментальным наукам, а к психологии только в большей мере в силу того, что ее предметом является самый изменчивый, самый пластичный и функционально-детерминированный материал из всего, что мы сейчас знаем и описываем в науках.

Разработчикам-практикам нужно, чтобы психологи с самого начала участвовали в их работе на правах соразработчиков независимо от того, чему посвящена эта разработка — созданию и внедрению АСОУ, или определению полей развития АЗС, или совершенствованию систем подготовки и переподготовки кадров; они должны с самого начала участвовать в общей работе сложного, полипредметного коллектива и наряду со всеми отвечать за конечные продукты и результаты общего дела. И только на этой основе разработчики могут принять ученых-психологов в свой рабочий коллектив.

Это положение можно обобщить и тогда появится принцип, выражающий суть работы специалиста в современных жизненных и производственных ситуациях: в научно-проектных и производственных коллективах каждый профессионал, каждый ученый отвечает за продукты и результаты не тою своей индивидуальной профессиональной работы, но и за продукты и результаты работ всего коллектива. На наш взгляд, это тот основной и единственный принцип, на котором в современных условиях можно строить ответственность, осмысленную и эффективную работу профессионалов и ученых-предметников.

Но встает совершенно законный и отнюдь не тривиальный вопрос: а как можно это реально обеспечить?

Каждый раз когда психологи включаются в ту или иную народнохозяйственную разработку, участвуют в определении перспектив развития АЭС, устраивают игру в управлении траулерного флота, разрабатывают программы и планы внедрения — каждый раз им задают негодующие вопросы: Что могут делать психологи на атомной электростанции? Что они понимают в работе реакторов и тепловых машин? Как они могут участвовать в решении вопроса о будущем АЭС? Какого рода собственно психологические научные результаты они могут там получить и получают? И в чем, собственно говоря, может состоять и состоит вклад психологов и психологии в решение подобных проблем? Все это — принципиальные вопросы и ответить на них не так-то легко, но ответить необходимо и нельзя отмахнуться, ссылаясь на то, что кто-то отстал и не понимает требований современной жизни. Мы все не понимаем и все в равной мере отстали — как те, кто задают эти вопросы, так и те, кто ведут прикладные психологические разработки. Но отвечать на вопросы придется именно последним. И в этом мы видим проблему, во всяком случае, проблему тех, кто ведет прикладные исследования. Эта проблема заключается в том, что психолог должен * прийти на производство и работать вместе со всеми, решая самые разнообразные народнохозяйственные задачи. Но тогда со всей остротой встает вопрос: в чем должен заключаться специфический вклад психолога в эту работу? какое место должен занять психолог в общей структуре коллектива? по каким нормам и образцам он должен работать и как нужно оценивать качество его работы?

Совершенно очевидно, что в этой ситуации нельзя реализовать ни одну из позиций психолога, указанных нами выше. Здесь нужны совершенно иные образцы и нормы работы, иные средства и методы, такие, которые действительно обеспечивают эффективность использования психологических представлений, знаний и методов в условиях общей коллективной работы.

Но если мы примем это в качестве принципа и основания для дальнейшего анализа, то обязательно должны будем поставить вопрос: что же это за образцы и нормы прикладной психологической работы, каковы они, где они зафиксированы и существуют? И уже одна эта постановка вопроса (конечно, если относиться к ней всерьез) создает совершенно новую ситуацию для психологии и предопределяет движение и развитие ее в новых направлениях.

Действительно, если правильным является наше утверждение, что названные выше классические позиции психолога уже не могут удовлетворить запросы практики и требуются совершенно другие психологические позиции, способные осмысленно психологически работать в полипрофессиональном и полипредметном окружении, если верно, что психологии нужны другие ориентации и другие средства и методы работы, то сразу же встают вопросы: какими они могут и должны быть? Откуда их взять? Если их нужно создавать и разрабатывать, то кто и как это будет делать?

Чтобы ответить на все эти вопросы, приходится строить и прорисовывать картины тех ситуаций и систем коллективной мышледеятельности, в которых должны будут работать сейчас и в дальнейшем психологи-прикладники.

На схеме (см. рис. 1) мы привели пример такой прорисовки возможных мест и позиций психолога-прикладника для случая разработки и внедрения АСУД. Уже из этой предельно простой схемы становится очевидной множественность тех мест и позиций, которые может и должен занять психолог.

<...>

Дальнейший анализ этой схемы, центрированный на отдельных позициях психологов-прикладников, показывает также, что профессиональной и профессионально-предметной работе психолога должен предшествовать специальный анализ самих этих ситуаций, уяснение целей и задач общей работы, прорисовка структуры работающего коллектива и возможных целевых связей и взаимоотношений между всеми участниками коллективной работы, точное определение собственного места и функции психолога по отношению к работе в целом и по отношению к каждому ее участнику в отдельности.

Совершенно очевидно, что весь этот анализ может и должен проводить именно психолог, включающийся в коллективную работу, но не

менее очевидно, что этот психолог не может уже оставаться на традиционных позициях психолога-предметника, а должен выйти в рефлексивную методологическую позицию по отношению к ситуациям коллективной работы. Но при этом он все равно должен остаться психологом и вести свой рефлексивный анализ хотя и методологически, но именно с психологической точки зрения и стоя на психологических основаниях. Эта сторона дела специально выделена и резко подчеркнута в схеме, представленной на рис. 2. Никакой методолог общего плана, сколь бы умным и глубоким он ни был, не может здесь заменить психолога и выполнить необходимые работы: это дело не общего методолога, а всего психологического сообщества и поэтому только психологи (в силу многих обстоятельств) могут проделать здесь работу и получить продукты, которые будут приняты сообществом.

<...>

Но, вместе с тем, оставаясь психологической по направленности своей на работу психологов, на их мышление и их мышледействие, по средствам и методам своим эта работа должна быть методологической и должна произвести или породить продукты и результаты совсем особого рода: 1) программы общей работы коллектива (разработанные с психологической точки зрения), 2) картины ситуации общей работы (но опять-таки прорисованные психологом и с психологической точки зрения), 3) цели общей работы (с точки зрения психолога) и цели работы психолога, определяемые в контексте общей работы, 4) оргпроект комплексной организации общей работы (с точки зрения психолога), 5) основные проблемы общей работы (с точки зрения психолога) и специфические проблемы психологического анализа в контексте общей работы и, наконец, 6) образцы и нормы прикладной работы психолога в условиях коллективной работы, направленной на решение народнохозяйственных проблем и задач.

На наш взгляд, именно этот круг новых тем и вопросов, именно эти направления анализа являются главнейшими для современной психологии и определяют линии ее развития. Того самого развития, которого ждут от психологии другие сферы производства, техники и науки. Конечно, мы можем еще долго ссылаться на то, что и существующие сейчас направления психологической работы имеют большое значение. И это, наверное, действительно так. Но если мы не будем в дополнение к ним развивать сейчас также и другие, прикладные направления психологической работы, то вскоре, максимум через 10 лет, обнаружим и вынуждены будем признать, что вся практическая, техническая и научно-теоретическая жизнь страны и всего мира прошла мимо нас. И чтобы этого не случилось, мы должны сейчас начать разрабатывать новые средства, методы, формы организации и технологии прикладной психологической работы, оформить их в виде новых образцов, прототипов, норм психологической работы вообще и внедрить их в

культуру и практику мыследеятельности психологического сообщества. И это, по нашему убеждению, важнейшая проблема и задача современной психологии, от которой мы в не можем уйти.

Вот уже по меньшей мере 30 лет вокруг этого вопроса разворачиваются острейшие дискуссии. Психологи старой школы утверждают, что все это не входит и не может входить в цели и задачи методологии, а не психологии. В одном они, на наш взгляд, правы: решение всех этих проблем и задач невозможно без использования средств и методов современной методологии. Но из этого не следует, что психология может устраниваться от решения этих проблем и задач и перекинуть их на общую методологию. Разработка образцов, прототипов и норм прикладной психологической работы должна быть делом самого сообщества психологов, пусть методологизированных психологов, но именно психологов, а не методологов. И чем раньше психологи и психология станут на путь методологии, тем больше важных результатов мы сможем получить уже в самое ближайшее время.

Но это только сам принцип, скорее даже декларация, принципа. Дальше его нужно реализовывать, а для этого — обеспечить необходимыми средствами и методами. А это все — работа крайне сложная, трудоемкая и чреватая прежде всего трудностями.

Ведь речь, ни много ни мало, идет о том, чтобы построить корпус новых психологических представлений и знаний, имеющих прикладной характер и объединенных в «теории» с принципиально иным устройством, нежели традиционные; в известном смысле они наверное подобны тому, что Р. Мертон в социологии называл «теориями среднего уровня» (см. <...>); в связи с этим корпусом новых психологических представлений и знаний надо на практике создать, разработать, а еще точнее, вырастить в условиях коллективного полипредметного действия новые способы прикладной психологической работы, которые, во-первых, порождали бы эти новые прикладные психологические знания, а во-вторых, использовали бы их при коллективном решении народнохозяйственных проблем и задач. Специально нужно подчеркнуть, что как эти знания, так и способы прикладной психологической работы не могут быть выведены теоретически из уже существующих, а должны быть сформированы и выражены заново в ситуациях практической работы и извлечены из этих ситуаций путем рефлексивного анализа опыта успехов и неудач коллективного действия с участием психологов.

Конечно, говоря таким образом, я не хочу сказать, что здесь не нужна теоретическая схематизирующая и конструктивная работа, в частности, по идеализации того феноменального опыта, который мы получаем в этих практических ситуациях, а достаточно будет посмотреть на ситуацию и из одного этого появятся необходимые теоретические знания. Отнюдь нет. Схематизация, идеализация и мыслительное конструирование нужны здесь не меньше, а даже больше, чем в традиционных психологических теориях.

Но эта работа по схематизации, идеализации и конструированию должна опираться:

1) на точное и адекватное понимание того, что происходит в ситуации коллективной полипрофессиональной работы (и психолог может приобрести такое понимание только в ходе своего самоопределения в ситуации, адекватной, с одной стороны, самой ситуации, а с другой — возможностям организационно-технического и исследовательского действия самого психолога);

2) на совокупность организационно-технических и исследовательских действий самого психолога в ходе совместной коллективной работы с другими членами группы, действий, направленных, с одной стороны, на достижение общих целей группы по решению вставших перед нею задач, а с другой стороны, на достижение специфических для психолога организационно-технических целей и получение специфически психологических знаний;

3) на рефлексивный анализ всего происходящего в этих ситуациях и, в особенности, его собственных организационно-технических и исследовательских действий;

4) на схематизацию смысла и содержания, полученного в процессе понимания ситуации и рефлексии своих собственных действий и действий других участников коллективной работы;

б) на идеализацию всех этих схем, закладывающую необходимые основания для выделения разнообразных объектов собственно психологического исследования;

б) на организационно-техническую, деятельностьную, или естественнонаучную объективацию (связанную с оестествлением), а затем материализацию и натурализацию этих схематизированных идеализаций, обеспечивающую в дальнейшем привлечение феноменальных, опытно-практических и технических данных в * процессе исследования этих объектов;

7) на предметизацию всех выделенных таким образом, теперь уже «реальных», объектов, т.е. на построение на базе их категориально-онтологических схем полных научных предметов со всеми характерными для этих предметов блоками средств, методов, моделей, знаний, систем знаний, собственно предметных задач и проблем и т.д. и т.п. (<...>).

Поэтому, если психолог приходит в полипрофессиональный и полипредметный коллектив, осуществляющий какую-то практическую работу или научно-техническую и проектную разработку, с установкой провести прикладные психологические исследования и получить какие-то новые психологические знания, то он должен совершенно особым образом спроектировать и организовать, во-первых, свою собственную работу в коллективе, в во-вторых, в какой-то мере и работу всех других членов коллектива.

Мы специально выделяем и подчеркиваем этот момент: психолог в коллективе (как, впрочем, и всякий другой участник коллективной работы) должен выступить не только как частичный исполнитель общей работы, но и как организатор ее, осуществляющий прежде всего программирование, оргпроектирование и планирование всей системы предстоящих работ. И без этого сегодня не может начинаться ни одна коллективная работа.

Таким образом психолог обретает новое место в структуре работающего коллектива, он переходит из слоя исполнительских работ в слой подготовительных оргтехнических работ (рис. 3) и должен суметь выполнить там (конечно, со своей психологической точки зрения и обеспечивая интересы психотехнического воздействия на коллектив, а также интересы собственно психологического исследования) особую работу по программированию, оргпроектированию и планированию предстоящей коллективной мыследеятельности.

<...>

Конечно, работа программирования, оргпроектирования и планирования коллективной мыследеятельности и своего профессионального участия в общем действии не является научной психологической работой. Но она неизбежна в современных условиях и, следовательно, психолог должен уметь ее выполнить и должен делать это профессионально.

Но такой вывод ставит перед нами новый круг целей и задач. Любая группа, вставшая из пути разработки прикладной психологии, должна среди прочего разработать средства, методы и техники целевого и проблемного программирования, оргпроектирования и планирования коллективных работ с точки зрения психологического знания и всех фактов, обеспечивающих психологический аспект коллективной мыследеятельности. При этом, конечно, необходимо учитывать всю современную методологию программирования, оргпроектирования и планирования коллективной мыследеятельности и исходить из нее, но этих общих знаний самих по себе отнюдь не достаточно для достижения поставленных целей — нужно еще «ухватить» суть психологического аспекта в коллективной мыследеятельности и суметь выразить его в формах психологического программирования и оргпроектирования. И сделать это, как мы уже не раз отмечали, нужно (и только и можно) практически, только в условиях коллективной работы с представителями других профессий и научных дисциплин и в процессе решения отнюдь не психологических, а обязательно комплексных народнохозяйственных проблем и задач.

В этом месте перед нами встает новый круг собственно психологических проблем. Мы уже отмечали, что самоопределение психолога в ситуации коллективной работы и последующее оргпроектирование, программирование и планирование общей и своей собственной, частичной работы не являются собственно исследовательским

делом. Но этого мало. Выяснилось также, что эти работы связаны не только и не столько с мыслительными функциями нашего интеллекта, сколько с функциями понимания. Ситуация, в которую попадает психолог, не может быть предметом и объектом мыслительного анализа, поскольку она не прорисована и не представлена в виде объекта; она задается в терминологии Э. Гуссерля «горизонтами» коллективной мыследеятельности, и может быть схвачена и зафиксирована только как «рамка», в которой психолог-исследователь сначала самоопределяется и которую он затем прожектирует и реально организует своей мыследеятельностью, и для всего этого от него требуется прежде всего понимание происходящего, восстановление смысла того, с чем он имеет дело, а затем — схематизация этого смысла, представление его в специальных графических формах.

Схема ситуации лежит в сущности по границе двух интеллектуальных процессов и связывает их в одно целое. Создание схемы базируется в первую очередь на процессах понимания, схема выражает и в известном смысле завершает процесс понимания, создавая основу для перехода к собственно мыслительному процессу. Последний разворачивается уже по поводу схемы, которая может трактоваться двояко: либо как представление объекта мыследействия, либо как форма организации самого мыследействия. Но если схемы нет, то и мыслительного процесса никогда не будет. Чаще всего понимание ситуации выражается сразу в двух схемах: в схеме объекта мыследействия и в схеме организации самого мыследействия и задача оргпроектирования, программирования и планирования заключается в том, чтобы спроецировать то и другое в будущее и затем организовать в соответствии с ними свою собственную и чужую мыследеятельность.

Этим определяются основные этапы и фазы планирования в стандартном варианте. Сначала происходит самоопределение каждого участника. Прежде всего в соответствии с темой задания определяются цели общей работы и цели его собственного участия в ней, затем начинается двойной процесс: перевода этих целей в задачи и, одновременно, тематического развертывания возможных областей объектов, на которых будет идти работа. Тематизация фундирует процесс постановки задач и помогает в выборе способов их решения. Если перевод целей в задачи удался, то начинается работа по их решению, завершающаяся получением определенных продуктов и результатов. Это и есть стандартная форма выполнения работ на основе планирования (<...>).

Но, в условиях коллективной работы она реализуется только в том случае, если работа каждого специалиста уже включена в структуру общей работы и, следовательно, есть уже стандартная форма, соорганизующая всех в одно машинообразно функционирующее целое. Для обсуждаемой нами ситуации коллективной работы таких форм нет и не может быть. И поэтому уже на этапах целеобразования, тематизации и постановки задач в коллективе, составленном из представителей разных профессий и научных предметов, возникают принципиально разные ориентации, формируются

разные типы и направления мыследействия, и когда коллектив переходит к планированию работ, то все эти различия выливаются в острые конфликты между участниками, которые останавливают общее действие и делают это в принципе невозможным.

Обычно выход из этих ситуаций находили в том, что функцию планирования отделяли от исполнителей и поручали специальному лицу, выполнявшему все или основные оргуправленческие функции. Его наделяли соответствующей властью над исполнителями и давали ему возможность навязывать им свои решения. Но при этом не были разработаны средства, методы и техники согласования и координации разных ориентаций, целей, способов тематизации и постановки задач в одно мыследеятельное целое. Поэтому таким путем удавалось снять и преодолеть лишь коммунальный аспект конфликта, но не его глубинную содержательную основу. Все участники общей работы формально подчинились разработчику планов, но работа в целом не становилась от этого лучше. Даже наоборот: она стала во многом хуже, ибо этот способ разделения труда привел к отчуждению оргуправленческих работ от исполнителей и сделал само управление формальным и неэффективным. Рассогласования и конфликты между исполнителями были переведены в еще более глубокие и принципиальные конфликты между руководителями, осуществляющими формальное планирование, и реальными исполнителями работ.

Поэтому как альтернатива такого рода стандартному планированию стало формироваться программирование сначала целевое, а затем и проблемное.

Основное отличие программирования от планирования заключается в том, что оно фокусируется и центрируется не на «работах» и фиксирующих их «задачах» (соответствующих стандартным, уже имеющимся способам решения), а на конфликтах между участниками коллективной работы, на проблемах проявляющихся в этих конфликтах и порождаемых ими, на способах фиксации и формального выражения проблем, на поиске и разработке средств и методов их решения. Благодаря изменению принципиальной стратегии и основных ориентаций, переводу их с «работы» и «задач» на сам конфликт и развертывающиеся в нем рассогласования, дисфункции и деструктуризации коллективной мыследеятельности удается в особой проблемной форме вновь собрать ситуацию в одно целое. Правда, эта сборка является весьма специфической: она выявляет и очерчивает все возникшие разногласия и деструктуризации, фиксирует места всех выявившихся разрывов в коллективной мыследеятельности, делает явным и обозначает все то, что мы не можем сделать и не знаем. В силу этого проблемная форма организации ситуации оказывается «дырчатой». Можно даже сказать, что она вся состоит из «дырок», фиксирующих то, что мы не знаем и не можем сделать. Но такая, «дырчатая» форма организации ситуации в определенных отношениях ничем не хуже всякой другой. Конечно, она не может обеспечить продолжения работ в уже наметившихся

исправлениях и задаваемой ими плоскости действительности. Но зато она сосредоточивает наше внимание на том, чего мы не знаем и не умеем делать, и направляет нашу работу как бы в ортогональную плоскость относительно исходной плоскости работы — на изображение и конструирование средств и методов разрешения выявленных проблем, то есть на преодоление разрывов, рассогласований и дисфункций, образно говоря, на заполнение тех «дырок», которые были перед тем очерчены.

Таким обрезом программирование в противоположность планированию переводит мыследеятельность из плана «практического» в план «теоретический» и «технический», там где мы не могли решить стоящие перед нами задачи непосредственно и напрямик, программа задает ортогональные направления рефлексивной работы, оформляющейся с одной стороны, как Теоретическое исследование необходимых нам существующих и будущих структур мыследеятельности, а с другой стороны, как Техническое изобретение и конструирование новых орудий, средств, механизмов, методов и техник разрешения выявленных нами проблем.

При этом уже не нужно достигать единогласия между всеми участниками коллективной работы в целях и их ориентации, наоборот, их можно и нужно оставить разными; не нужно стремиться к единству и согласию в средствах и методах мышления и деятельности, ибо теперь их различие и разнообразие становится источником и гарантом творческой силы и мощи коллектива; не нужно добиваться того, чтобы все шли по одной дороге и одинаково, а нужно лишь расставить всех по местам, соответствующим их ориентациям, средствам и излюбленным методам и техникам работы. Важно только, чтобы все ориентации, цели, средства и пути работы были учтены и зафиксированы в программе, собраны в единое поле проблемных ситуаций, и чтобы все будущие разнообразные продукты и результаты работы большого коллектива изначально были бы включены в единую систему мыследеятельности и обеспечивали ее согласованное, уравновешенное и гармоничное развитие (см. <...>).

И если это удастся сделать, то программа, объединяющая проблемные ситуации, проблемы и пути поиска и изобретения средств и методов из разрешения, становится не чем иным, как планом комплексного гармоничного развития практики, теории и техники, планом научно-технического и практического прогресса.

Но и все сказанное выше по поводу программирования и оргпроектирования работ в ситуациях коллективной полипрофессиональной и полипредметной мыследеятельности представляет собой лишь характеристику того, что надо сделать, но не само дело. А последнее, остается пока вне средств, методов и форм практической организации. И поэтому трудно сказать, чем были бы все эти методологические рассуждения и что реально можно было бы получить с их помощью, если бы в наших руках не было такого мощного средства и метода практической организации коллективной полипредметной мыследеятельности, каким является

организационно-деятельностная игра (ОДИ), которая позволила превратить все эти методологические построения в практику работ в самых различных областях и сферах, в том числе и в практику психологической работы: организационной, технической и исследовательской.

ОДИ как особая форма и метод коллективной мыследеятельности появилась в 1979 году, когда по заказу НИИ общей и педагогической психологии АПН СССР мы начали разработку темы «Анализ техники решения сложных проблем и задач в условиях неполной информации и коллективного действия» (см. <...>). С тех пор было проведено 34 большие игры и еще около 60 игр меньшего масштаба (см. <...>), которые показали удивительную мощь и эффективность этой формы организации коллективной мыследеятельности. ОДИ является основной составляющей нашего метода и нашего подхода в целом и поэтому сейчас мы должны кратко разобрать ее смысл и ее возможности в плане решения той основной методологической проблемы психологии, которую мы сформулировали выше.

Если главная проблема психолога-прикладника состоит в том, что он должен войти в производственный или научно-технический коллектив, состоящий из представителей многих профессий и научных предметов, самоопределиться в этом коллективе и организовать свою собственную работу так, чтобы на основе уже имеющихся у него специфически психологических знаний и методов, начать выращивать на себе в условиях коллективной работы новые образцы и новые нормы прикладной психологической работы, то тогда действительно именно ОДИ (или ее аналоги: оргуправленческие игры, инновационные игры и т.п.) по целому ряду причин и оснований становятся исключительно эффективным средством и методом организации всей этой работы.

Во-первых, потому, что использование ОДИ в качестве средства и формы организации коллективной мыследеятельности сразу же переводит все работы из плана моделирования и организации управления на основе моделей в план имитации и практического выращивания интересующих нас форм мыследеятельности. И эта сторона дела отчетливо проявляется сразу же, как только мы переходим к программированию ситуаций, к анализу программирования. При традиционных научно-исследовательских подходах к программированию главная трудность всегда состояла в том, чтобы построить правильную и эффективную схему и модель ситуации коллективной мыследеятельности и затем начать аналитическую проработку этой модели на машинах или без машин. При игровом подходе мы идем принципиально иным путем: вместо того, чтобы строить модель сложной социокультурной ситуации, мы прибегаем к методу имитации этой ситуации мыследеятельностью небольшой группы специалистов, мы организуем живую мыследеятельностную систему и ставим перед ней те рабочие цели и задачи, которые должна достичь и решить «большая» социокультурная система. В мыследеятельности игровой группы тотчас же возникают целевые установки и ориентации, характерные для собранных специалистов,

созревает и проявляется конфликт, имеющий отнюдь не локальный и случайный, а наоборот общий и типический социокультурный смысл, складывается (или может быть без труда организована) характерная проблемная ситуация и начинается работа по разложению ее в методологические, технические и научно-предметные проблемы и переводу их в пакеты стандартных предметных задач.

Таким образом в контексте организационно-деятельностной игры проблемное программирование предстоящих исследований и разработок, включая и задание проблемной ситуации, осуществляется не в виде собственно мыслительной работы, что очень трудно и редко когда получается, а в виде мыследействования коллектива, и все этапы и фазы программирования будущих работ не промышляются группой, а реально делаются ею. И за счет этого возникает реальная имитирующая система, которая, с одной стороны, в каких-то важных пунктах уже известна организаторам и руководителям игры, поскольку они ее делают, а с другой стороны, может исследоваться и описываться как реальная система, проходящая свой имманентный путь, и эти описания реально сделанного и реально пройденного игровой группой выступают как программы и, одновременно, как образцы и нормы предстоящих работ, в том числе как образцы исследований и разработок. Таким образом прорыв в будущее и определение этого будущего осуществляется не чистой мыслью, а реальной мыследействительностью коллектива и за счет этого получает статус реального практического действия (хотя пока, конечно, реализованного только на определенном узком коллективе и в весьма ограниченных ситуативных рамках).

Во-вторых, игровая форма организации коллективной мыследействительности является очень точной и эффективной формой имитации тех ситуаций, в которых должен работать психолог-прикладник, именно потому, что нормы и образцы прикладной психологической работы еще не определены, их лишь предстоит сложить и вырастить, а игра как форма организации коллективной мыследействительности проектируется и организуется таким образом, чтобы в ней в наиболее благоприятных, но вместе с тем, практически значимых и социально детерминированных условиях могли твориться и выращиваться новые формы мыследействительности (и всей жизнедеятельности) коллективов, групп и отдельных людей.

Особенность игровой организации работы заключается в том, что мы не знаем заранее, какой должна быть мыследействительность тех или иных ее участников, и поэтому не можем ни показать им образцов работы, ни научить, а создаем ситуацию взаимодействий группы выбранных нами специалистов, даем им возможность начать работу на базе тех средств и методов, которыми они уже владеют, фиксируем все разрывы, несоответствия и конфликты, которые между ними при этом возникают, а затем даем им возможность искать и творить такие формы, средства и методы собственной работы, которые позволили бы коллективу достичь

поставленных перед ним целей и решить все возникшие в ходе работы проблемы.

Обнаружив в игре свою неадекватность условиям общей работы, всякий специалист вынужден начать распредмечиваться («размораживаться») по терминологии сотрудников Тавистокского института человеческих отношений (<...>), деструктурировать свои формализованные и заскорузлые формы предметной мыследеятельности, разделять их на автономные процессы и структуры чистого мышления, мысли-коммуникации, понимания, рефлексии и мыследействования (см. <...>), выходить в рефлексивную позицию, анализировать и описывать ситуацию, искать свое возможное место в этой ситуации и строить новые формы рефлексии, мышления, мысли-коммуникации, понимания и мыследействования. В силу того, что эта работа происходит по преимуществу в рефлексивной позиции и в распредмеченных формах мышления, а рефлексия при этом пронизывает и держит все остальные интеллектуальные процессы: мысль-коммуникацию, понимание, мышление и мыследействие, участники игры получают возможность не только пластично менять и трансформировать различные составляющие своей мыследеятельности, но и фиксировать все вновь появляющиеся у них или вновь создаваемые ими формы и их взаимные отношения и структурные связи. Они все равно взаимодействуют, меняются и «движутся» вперед, как бы видя себя «в зеркале» (ведь рефлексия выполняет прежде всего эту функцию зеркала). А так как вся работа идет в условиях коллективной мыследеятельности и основное содержание ее задается теми проблемными ситуациями и проблемами, которые фиксируют рассогласования и конфликты в коллективной мыследеятельности, то все это движение как в общей работе коллектива, так и в индивидуальной работе каждого участника представляет собой не что иное, как поиск, творение и фиксацию тех форм, средств и методов профессиональной работы, которые с самого начала вписаны в структуры коллективной, полипрофессиональной и полипредметной мыследеятельности. Именно поэтому мы говорим, что ОДИ есть метод и форма выращивания новых видов и типов профессиональной, но вместе с тем и коллективно организованной мыследеятельности.

Вместе с тем выясняется, что ОДИ является очень эффективным средством и методом формирования активной жизненной позиции, качества ответственности за общее дело, инициативы, творческого отношения к любой складывающейся ситуации и, наконец, подлинного коллективизма и демократизма во всех своих действиях и поступках. Попадая в сложную конфликтную ситуацию каждый участник игры начинал активно осваивать чужие средства и методы работы, и «примеривать» их относительно себя и своих систем работы.

В-третьих, игровые формы имитации являются очень эффективными в качестве формы организации поисковой работы психологов-прикладников еще и потому, что они оказались неимоверно мощным средством и методом экспериментального комплексного изучения буквально всех аспектов и

моментов человеческой мыследеятельности и жизнедеятельности, в том числе жизнедеятельности и мыследеятельности самих психологов-прикладников.

Детально анализируя и развивая средства и методы программирования, оргпроектирования и организации ОДИ, мы выяснили, что можем погрузить в оргформу игры по сути дела любую психологическую, социально-психологическую и педагогическую проблему, можем за счет соответствующего оргпроектирования и сценирования игры «растянуть» и сделать выпуклым любой мыследеятельностный или жизнедеятельностный процесс, любой тип взаимодействий в коллективе и любую форму индивидуального поведения и проживания ситуации, и при этом в экспериментальных условиях, контролируемых нами организационно.

К числу этих процессов, требующих прежде всего психологического подхода и психологического исследования нужно отнести в первую очередь акты и процессы самоопределения человека в ситуациях и в организационных структурах коллективной работы, все, что связано с процессами субъективации ситуации, а затем — всю работу по предметизации различных аспектов ситуации. Эти два момента теснейшим образом связаны друг с другом: самоопределение в ситуациях и субъективация ситуации, конечно, очень важны, но их самих по себе еще мало — ведь человек должен еще мыследествовать, а для этого он должен выделить в ситуации различные объекты и предметы действия. Именно на базе этих предметов будет происходить оформление проблем и выделение тех распределенных объектных срезов, в действительности которых будет происходить затем поиск средств и путей решения этих проблем. И все эти моменты — сначала предельной субъективации ситуаций, а затем их предметизации и объективации — дают исключительно богатый материал для психологического изучения различных аспектов мыследеятельности и жизнедеятельности. То, что они реально имитируются в ОДИ и это проигрывание на всех этапах и фазах может реально контролироваться организаторами игры, замедляться, растягиваться, концентрироваться, прерываться, изолироваться от общего контекста мыследеятельности и т.д. и т.п., является очень важным условием экспериментального психологического исследования. Но одного этого еще мало для организации и проведения самого психологического исследования: здесь надо решить еще одну, очень сходную проблему — выделить специфически психологическую действительность исследования. И на этом пути прикладного психолога ждут свои особые сюрпризы, которые отчетливо выявились в проведенных нами игровых исследованиях.

Ведь объектная и предметная действительность — это хорошо известно из современных методологических исследований — задается прежде всего средствами и методами мыследеятеля. И если оказывается, что в прикладных психологических исследованиях таких позиционеров несколько, скажем шесть или семь, то и психологических предметных и

объектных срезов действительности должно быть по крайней мере столько же.

Между тем уже первые игровые имитации ситуации коллективной работы и первый опыт комплексных психологических исследований их показал, что для организации ситуаций и всесторонней психологической проработки их в целях эффективного управления ходом игры нужно по крайней мере шесть разных позиций психологов: 1) психолог-практик, 2) психолог-организатор, 3) психолог-проектировщик, 4) психолог-техник, 5) психолог, проводящий технические исследования и 6) психолог, проводящий естественно-научные исследования (см. рис. 4). Все эти шесть позиций разворачиваются (или должны разворачиваться) в ситуации коллективной работы. Но это ведь означает, что у психолога, участвующего в коллективной работе, может быть шесть разных направлений самоопределения и, соответственно, шесть разных (по типу своему) способов предметизации ситуации (см. <...>).

Все эти позиции с их нормативным и техническим обеспечением необходимы для того, чтобы психолог мог прийти в различные сферы народного хозяйства и культуры и выполнять там свою психологическую работу, но пока что этих позиций нет, они еще только должны быть сделаны нами.

И здесь мы со всей резкостью еще раз ставим этот вопрос: что это значит, что они должны быть «сделаны»? Что значит «сделать психологическую позицию»? Что значит «сделать новый тип психологической работы»?

И столь же резко на него отвечаем: сколь бы дифференцированной, глубокой и точной ни была предварительная работа проектирования этих позиций и новых типов психологической работы, реально и практически хоть только один путь: эти позиции и новые формы работы должны быть выращены психологическим сообществом в своей системе и в своей среде. И путь к этому лежит, на наш взгляд, через организационно-деятельностную игру. Вступая в сложные многопрофессиональные игровые коллективы, решающие те или иные народнохозяйственные, научно-технические и социокультурные проблемы, психологи будут формировать на себе новые формы прикладной психологической работы, новые отношения к миру мыследеятельности, новые отношения к другим сферам деятельности и к другим специалистам, новые способы взаимодействия с ними, будут создавать новые психологические предметы и таким образом развивать свою собственную психологическую сферу.

Не трудно заметить, что решающая роль во всем этом процессе принадлежит психологам, исследующим формы психологической работы. В то время, как психологи-практики, психологи-организаторы, психологи-техники и психологи-предметные исследователи — все, кто включен в структуры коллективной работы, — будут формировать и выращивать на себе новые формы психологической мыследеятельности, исследователи

психологической работы, находящиеся в рефлексивных позициях по отношению к коллективной работе (рис. 5), будут анализировать и описывать все эти, творимые на их глазах формы психологической работы и оформлять их в виде новых образцов и норм, новых средств, методов и техник. И очень важно, что для психологов-практиков это будут одни образцы и нормы, для психологов-организаторов — другие, для психологов-техников — третьи и т.д.

Не надо думать, что мы говорим здесь о чем-то принципиально новом. Эта работа постоянно идет в сфере психологии, в разных местах, с разными ориентациями и в разных направлениях. Но нам представляется, что основная масса членов психологического сообщества все же недостаточно осознает смысл и назначение этой работы. А в силу этого ее делают пока нецеленаправленно. Не столько делают, сколько она сама собой происходит. И поэтому естественно, происходит слишком медленно. Объясняется это в первую очередь недостаточным вниманием к методологическим компонентам профессиональной психологической работы. Но когда речь идет о функционировании в профессиональной сфере уже сложившихся образцов и норм работы, недостаточное внимание к методологии сказывается не так болезненно, когда же речь заходит о развитии сферы, о смене и совершенствовании существующих в ней образцов и норм работы, тогда отношение к методологии становится решающим фактором; и если, в частности, методологическая компонента профессиональной работы игнорируется, то изменение и развитие образцов профессиональной работы становится стихийным, нецеленаправленным, по сути дела совершенно случайным. Происходит не развитие мышледеятельности в сфере, а естественноисторическая эволюция сферы. И даже когда новые формы и способы профессиональной работы где-то стихийно и случайно появляются, то их не фиксируют в соответствующих формах и они не входят в культуру сообщества.

И то же самое происходит с естественно появляющимися предметами психологического анализа. Даже после того, как тому или иному психологу удастся нащупать и сформулировать действительность и предмет собственно психологического исследования, эта форма из-за недостаточности методологического и рефлексивно-теоретического анализа не прорабатывается в своем качестве нового образца, не очищается от чужеродных наслоений, не рафинируется и в силу всего этого не оформляется в виде нового предмета исследований.

Конечно, подлинный и глубинный источник всех трудностей заключен в системной сложности рассматриваемого материала. В каждом явлении, с которым мы сталкиваемся как в организационно-техническом, так и в познавательно-исследовательском действии, пересекается и переплетается великое множество предметных плоскостей и планов анализа. Это значит, что всякое фиксируемое нами явление живет сразу и одновременно по логике многих процессов и соединяет в себе законы и нормы многих предметных

структур. Но, в силу этого, понять его и разобраться в нем можно будет только в том случае, если мы будем знать все эти аспекты и планы, учитывать их системную связь, теоретически знать главные зависимости, связывающие их в структуры, и, следуя им, разбирать каждое такое явление на составляющие, а затем собирать их в единое структурно-системное целое.

Чтобы проиллюстрировать эту мысль, а вместе с тем и реальные сложности психологического анализа, мы представили на рис. 5 структуру возможных тематических интерпретаций любого мыследеятельного явления, с которым мы сталкиваемся в случае экспериментальной работы — организационно-технической или собственно исследовательской (понимающей, рефлексивной и мыслительно-теоретической). В этой структуре по меньшей мере шесть тематических фокусов: 1) систем культуры, 2) социальной организации, 3) обучения и воспитания, 4) собственно мыследеятельности, 5) становления и жизни индивида, 6) личностного существования и развития. Какое бы явление нашей жизни мы ни зафиксировали в феноменальном плане, в нем будут моменты из всех этих шести планов. Но, чтобы получить возможность исследовать это явление, мы должны еще растянуть его по тематическим фокусам этой структуры, группируя в каждом фокусе только то, что может принадлежать этому тематизму. И в этом первая трудность перехода от феноменальных * дескрипций к собственно научному анализу.

Когда, к примеру, в инженерно-психологическом анализе человеко-машинных систем раскладывают эти системы на материальные элементы «человек» и «машина», а затем между ними ставят знаки или иных связей, скажем взаимодействий между «человеком» и «машиной», или движения «информации», то тем самым лишь демонстрирует полную неспособность к тематическому анализу, принципиально аспектному в своей сути, и закрывают для себя всякий путь к эффективному и правильному анализу подобных систем.

Таким образом, первая весьма трудная задача, с которой сталкивается психолог при выделении своей специфической действительности, — это правильное и эффективное тематическое разложение феноменально зафиксированных явлений в планы идеальной действительности, допускающей в дальнейшем научно-теоретическую предметизацию. Но это отнюдь не единственная трудность. Следующая за ней, не меньшая трудность связана с предметным оформлением тематических аспектов. Бесспорно, что как индивид, так и личность несут в себе психологические моменты, но сами по себе они не являются предметами только психологического исследования. В них одновременно есть социальные, культурные, педагогические и собственно материальные, скажем, биологические моменты. И поэтому задача состоит еще в том, чтобы произвести такую научно-предметную проработку действительности этих тематизмов, чтобы выделить в них собственно психологическое содержание, и сделать это таким образом, чтобы вместе с тем взять это психологическое

содержание в его объективных связях с содержанием других тематизмов: социальных, культурных, педагогических и прочих. И в этом заключено следующая трудность формирования психологических предметов исследования, не менее значимая, чем предыдущие.

И, кроме того, как это следует из схемы, представленной на рис. 5, каждый такой предметный психологический срез реальности должен учитывать специфику соответствующей психологической позиции, т.е. должен быть прилажен к особенностям работы психолога-практика, психолога-проектировщика, психолога-организатора, психолога-техника, психолога-исследователя и т. д., должен содержать в себе проекцию средств и методов мыследеятельности соответствующего специалиста. И это как бы второй фокус всякой предметной организации, вторая группа факторов, определяющих конкретное строение специфически психологических предметов. Такова еще одна методологическая проблема, которую надо будет решить при формировании комплекса психологических предметов, обеспечивающих психологическое прикладное исследование, психологическое техническое действие, и психологическую практику.

Проводится эта работа оформления психологических предметов, как мы уже сказали, в рефлексивной позиции, в которую психолог выходит после своего практического, организационного, технического или исследовательского мыследействия в условиях коллективной работы. Это позиции постоянного, или «штатного» психолога-методолога. Предметом его рефлексии в этом случае является мыследеятельность психологов, но не сама по себе, а в условиях коллективного полипредметного мыследействия и, следовательно, прежде всего само это коллективное мыследействие и работа психологов в его контексте и в его системе.

Если работающие психологи не найдут адекватных форм психологической работы в полипредметном коллективе, то рефлексировать и рефлексивно анализировать придется их затруднения и ошибки; если найдут адекватные формы психологической работы — то моменты и факторы этих новых форм мыследействия. Во всех случаях у рефлектирующего психолога-методолога, если он уже встал на этот путь, будет материал для анализа и он сможет «лепить», конструировать, проектировать и исследовать формы прикладной психологической работы и организацию психологических предметов.

Совершенно очевидно, что для фиксации этих предметов и форм организации психологического знания, мышления и действия в организационно-мыслительном и организационно-деятельностном планах нужны особые знаковые формы и специальные системы средств. Пока что в этом качестве могут выступать только схемы, представления и понятия методологии, в частности системодетальной и системомыследеятельной методологии. Потом, ориентируясь на них, мы должны зафиксировать уже в собственно психологическом языке психологическую действительность, выражаемую этими предметами, причем так, чтобы она могла быть

использована в соответствующих психолого-практических, психолого-технических, психолого-организационных и т.д. работах. И таким образом процесс предметизации содержания, полученного психологами в условиях коллективной работы, будет завершен.

Следовательно, теперь мы можем ответить на вопросы, поставленные в самом начале этой статьи: в чем же состоят те «большие» психологические проблемы, которые решаются сегодня в прикладных психологических работах? Прежде всего, в поиске и создании схем предметизации того содержания, которое психологи получают в условиях коллективной комплексно организованной работы. Работая вместе с другими профессионалами и получая общий практический результат, психолог должен параллельно и одновременно с этим проделать рефлексивную работу по выделению и предметному оформлению собственно психологического содержания. Затем он должен будет «войти» в этот предмет и работая в нем, по его правилам и законам получить собственно психологические результаты. Именно здесь он должен будет выступить в качестве ученого-исследователя, но эта работа составит лишь небольшую часть его работы как психолога. А еще дальше он должен будет вновь вернуться в группу практически работающую и «сработать» там как тонкий «измерительный» психологический инструмент, сообщающий другим членам группы о результатах своих «измерений» и, одновременно, дающий им рекомендации по поводу того, как им воздействовать на живые человеческие объекты, как организовать их и как управлять их работой.

И именно здесь психолог становится объективным элементом ситуации, определяющим уровень и качество коллективной работы. Обратите внимание: здесь сама его субъективность становится объективным фактором, влияющим на общий результат работы. И нечто подобное происходит ведь с каждым индивидом и с каждым профессионалом в условиях совместной работы. Поэтому всю эту схему движения от поисковой практики к рефлексивной фиксации психологической действительности, к предметизации ее, к получению теоретического прогноза и затем нового возвращения этих теоретических результатов в практику работы коллектива придется «прокручивать» много раз для каждой психологической позиции. И очень важно, что если мы не начнем эту работу на практике, если мы будем бояться риска или каждый раз требовать гарантированного научно-психологического результата, то у нас просто ничего не будет.