

ПОНЯТИЕ ГЕШТАЛЬТТЕХНОЛОГИИ

Сулейманова Елизавета Винеровна

студент

Комарова Наталья Геннадьевна

студент

Кириухин Алексей Юрьевич

доцент, кандидат педагогических наук

Стерлитамакский филиал Башкирского государственного университета, г.Стерлитамак

Аннотация. Гештальт — целостный подход к психической деятельности, как и ко всему организму. В данной статье описывается понятие гештальттехнологии, характеристика и уровни энергии, которые двигают человека к действиям и изменениям.

Ключевые слова: гештальт, энергия, человек, психология.

Гештальттехнология, как и любая техника, влияет на человека и затрагивает его психологию и сопровождается движением энергии. Рефлексивный подход к управлению определяется как подход с использованием приемов психологического воздействия на субъект управления, где гештальт является инструментом такого влияния [1].

Психологи выделяют три уровня энергии, что движет человека к действиям и изменений. Первый уровень - доступная энергия. Она формируется опытом - человек не хочет изменений, его все устраивает. Второй уровень - фокусировка: человек имеет свободное возбуждения, но не знает, что происходит, то есть психологическое восприятие ситуации происходит на эмоциональном, чувственном уровне, когда еще не включены процессы рефлексии, анализа, восприятия. Именно здесь гештальт самый подходящий. Третий уровень - энергия овладения или присвоения. Допустим, у человека доступная энергия - он член коллектива, работник с определенным опытом работы, умениями и знаниями. Работник сфокусировался на энергии возбуждения - это гнев: "Не удовлетворение уровнем заработной платы ". Именно на этом уровне должен работать гештальт, который бы изменил психологическое состояние человека из простого возбуждения на овладение этой энергией. В состоянии возбуждения человек еще не перенял на себя эту энергию, а создал определенное психологическое состояние себе - он ищет виновных. Присвоение или овладение, на самом деле, означает принятие ответственности за определенное состояние на себя. Умелый руководитель с помощью психологического воздействия создаст гештальт, который изменит работника "недовольного" на работника - "жертву" тяжелого экономического положения, или

работника - "Борца" за права коллектива. На работника - "такого, что может выдержать любые трудности" и т.д. Именно при такой переменной человек принимает ответственность на себя, он обладает энергией, знает, что это такое, и знает, что следует делать. По сути, конечный шаг гештальттехнологии - принятие ответственности всего не на себя, а на образ себя в ситуации. Себя изменить всегда трудно, а вот "образ гештальт" является переменным, подвижным, именно поэтому гештальт легко приспосабливается к ситуации, изменяет ее и ликвидирует проблему. Изменения происходят не через принуждение, попытки убеждения или приказы со стороны начальства, а через восприятие, понимание и осмысление работником своей роли в этой проблемной ситуации - через рефлекссию. При этом руководителя воспринимают как лидера коллектива, который формирует из коллектива команду однодумцев. В основе команды всегда лежит холизм (целостность) элементов системы, которая вызывает синергетический эффект и устойчивость структуры коллектива единомышленников - команды. В центре структуры размещается лидерство, как наиболее важная составляющая гештальта устойчивого коллектива. Главным призванием руководителей и лидеров современного предприятия будет высвобождение интеллектуальной энергии своих сотрудников. Высшей целью рефлексивного управления является превращение паттерна "лидер-команда" на "лидер-команда лидеров ". Такое положительное преобразование может достигаться с помощью метода рефлексивного взаимодействия - "коуч-наставничества», где ярко формируется гештальт приобретенного лидерства. Метод заключается в том, что в каждом подразделении предприятия определяется работник, который имеет высочайшее мастерство в деле. Такой работник может быть рядовым сотрудником, и не обязательно занимать руководящую или лидерскую позицию, но обязательно иметь высокую компетенцию в выполнении обязанностей и работ [2].

Такой работник становится коуч-наставником для других работников структурного подразделения предприятия, и, собственным примером: отношением к работе, качеством ее исполнения, становится "учителем" для других работающих.

Затрагивая разные стороны психологии человека, этот метод сдвинет мотивационные ценности и спровоцирует человека к действию, а именно: к профессиональному действию, без фактического вмешательства начальства на основе профессиональной самоорганизации [3].

Список литературы:

1. Перлз Ф. «Гештальт – подход и Свидетель терапии» М., 1996
2. Робин Ж. «Гештальт-терапия». М., 1996
3. Бурлачук Л.Ф., Грабская И.А., Кочарян А.С.- «Основы психотерапии», 1999