

В.В.Ветютнев Изучить общественные отношения

- «Многовековая история борьбы за повышение эффективности правового регулирования состоит из попыток превратить право в "параметр порядка", т.е. придать ему приоритетную силу перед остальными факторами. Однако синергетика отрицает возможность привнесения в систему "параметра порядка" извне, что делает подобные попытки заведомо безуспешными. Добиться результата можно лишь одним способом - изучить общественные отношения, найти «параметр порядка» и облечь его в правовую форму. Именно в этом могут оказать немалую помощь **обычай и прецеденты**» [\[86\]](#)

СТРАХ провала, конфуза, некомпетентности

- Профессиональное бытие человека определяется 2-мя факторами: его профессиональной компетентностью в определённой профессиональной среде и его самооценкой.
- Понижение компетентности в глазах окружающих – ведёт к потере самоуважения и к страху смерти. Всякий страх от страха смерти, но страх унижения, которое приводит к сильному понижению самооценки равен самому страху смерти. Отсюда этика Самурая – харакири.

- Чем выше наше Достоинство, наша оценка в глазах окружающих, тем больше страх потерять её.
- Преподавание всегда сильнеешим образом было связано с этим страхом.

Открытость ОПАСНА в Реальных Системах

- В Реальных Функциональных Системах ВзаимоСОдействия этот страх нивелируется реальными Результатами взаимодействия и как следствие высокой значимостью одного для другого.
- В таких Системах Риск Отвержения крайне низок. Но... Цена Реального Отвержения становится от этого крайне высока.
- Следовательно, Открытость и работа на высокий Результат ОПАСНЫ.

Условная безопасность Условных Систем.

- Условные системы Взаимодействия – это Системы предварительного условного отвержения или непринятия, отчуждённости. Где все заранее условно отвергнуты друг другом и Принятие если и «случается», то не по плану. А Реальное Отвержение не так сильно травмирует, потому что мало отличается от постоянно действующего условного Отвержения.

Power – Empower. Persuasion - Coercion

- Результат взаимодействия или ВзаимоСОдействия зависит от прорисовки его (результата) Образа как в Учителе, так и в учениках. Образ заданного результата, видимый одной и другой стороне.
- Но... ученики воспринимают не только то, ЧТО говорит и делает Учитель, но и КАК он это делает. Кроме его профессиональной компетенции в Образ Результата попадает его личный Образ, его психологический портрет. Каким Учитель вошёл в класс. Что находится в его внутреннем мире?
- СТРАХ? Или ЛЮБОВЬ. Любовь к делу, любовь к ученикам.

Мозг человека, а особенно ребёнка воспринимает информацию в эмоциональной окраске, в виде положительного или отрицательного сообщения: «Не беги быстро – споткнёшься», означает – споткнись. «Не разлей молоко» - разлей. «Ты можешь споткнуться, если будешь бежать слишком быстро», «Будь очень осторожен с молоком» – воспринимается положительно.

ПРИКАЗ, ГНЕВ, РАЗДРАЖЕНИЕ

- Форма взаимодействия в виде Приказа, Повышение тона голоса,
- Раздражение и Гнев
- Нивелируют ценность передаваемой информации, т.к. в памяти ребёнка запечатлевается, что его не любят, его отвергают.

2 типа управления

1. Лидерство-Господство и

2. Лидерство-Услужение

В первом случае управление основывается на концентрации власти, ужесточения отношений, демонстрации верховенства.

- Между тем ужесточение иерархического начала вне диагностики состояния управляемой системы приводит чаще всего к деструктивным последствиям. **Делегирование полномочий приводит к раскрепощению самоорганизующихся начал в системе.**
- Самоорганизация не возникает и не может возникнуть в системе управления по типу «концентрация власти - манипулирование». По той простой причине, что лидер в этой системе не допустит системе потерять устойчивость или даже приблизиться к потере устойчивости. Все шаги подобного направления он будет считать направленными не на пользу системе, а во вред. Так устроены его мозги и воля. Мы не говорим, что это плохой стиль руководства. В отношении системы, пребывающей в младенческом состоянии (любой системы – человек, организация, государство), этот стиль управления можно признать наиболее естественным и подходящим. Но в отношении тех же систем возраста отроческого или даже юношеского такой стиль управления уже не годится.
- Мой знакомый психотерапевт в период работы в районной поликлинике

Во втором - делегирование полномочий. Делегированная власть имеет свойство кругообращения, возвратности. Запуск этого круговорота имеет отправной точкой суверенитет, суверенную власть. Суверен для эффективного управления запускает этот процесс делегирования, дробя полномочия по функциональному признаку. Если в цепочке нет сбоев, то делегированная власть возвращается суверену умноженной высокой эффективностью его управления, приумножением его ресурсов, приумножением его славы и авторитета.

Делегирование полномочий приводит к раскрепощению самоорганизующихся начал в системе.

- Самоорганизация не возникает и не может возникнуть в системе управления по типу «концентрация власти - манипулирование». По той простой причине, что лидер в этой системе не допустит системе потерять устойчивость или даже приблизиться к потере устойчивости. Все шаги подобного направления он будет считать направленными не на пользу системе, а во вред. Так устроены его мозги и воля. Мы не говорим, что это плохой стиль руководства. В отношении системы, пребывающей в младенческом состоянии (любой системы – человек, организация, государство), этот стиль управления можно признать наиболее естественным и подходящим. Но в отношении тех же систем возраста отроческого или даже юношеского такой стиль управления уже не годится.
- Мой знакомый психотерапевт в период работы в районной поликлинике

- 1 тип или управленческая модель – модель Приказа требует контроля. Потому что в принятии решения не задействован исполнитель.
- 2 тип согласительного управления подразумевает совместную проработку вопроса с исполнителем.

Лидер – Слуга (Преподаватель)

- - **Поведение преподавателя хирургии в отношении студентов должно быть безупречным. Он не вправе забывать, что он для – студентов, а не студенты – для него.**
-

Ниже я привожу английские термины всех трёх типов управления:

- 1. Нейтральный тип – просто власть (**power**);
- 2. Делегирование полномочий (**empower**);
- 3. Концентрация власти, приводящая всегда сама себя к методам и технологиям принуждения и насилия, (**coercion**);
- 1. power 4) а) власть; б) (powers) право, полномочия, власть
- **2. empower** [ɪm'paʊə] 1) уполномочивать, снабжать полномочиями; поручать (сделать что-л. от чьего-л. имени) Syn: authorize 2) давать (официальное) разрешение, позволять 3) давать возможность 4) помогать, оказывать поддержку... **delegation of powers** — делегирование полномочий
- **3. coercion** [kəʊ'zɪʃ(ə)n] ; 1) принуждение, насилие, применение силы 2) сила принуждения; возможность принудить, используя силу власти или силу страха перед возможным наказанием.
-

- - Поздравление студента с первой операцией – выше всяких похвал и запоминается юному хирургу на всю жизнь.
-
- - Сказать студенту: «Поздравляю Вас, коллега! Операция прошла блестяще» – что-то да значит.
-
- - Похвала оказывает на студента чудотворное действие.
-
- - Похвала для студента – что лекарство для пациента.
-
- - Весьма важно поощрять любую попытку студента что-то изменить усовершенствовать, улучшить в операциях. Эти творческие искры – признак таланта. Их надо видеть и всячески стимулировать.
-

- Три разных преподавания и оценка их по шкале открытости – доверия:
- В Хирургии – Нравственность – Да
Поддержка Студента, Любовь - Да
Похвала - Да
Делегирование полномочий – ДА!
Совместная Практика - Да

- Юриспруденция

Требования к Нравственным отношениям
в Преподавании - Да;

Поддержка студента, Любовь –
Нейтрально

Похвала – Нет

Делегирование полномочий – Нет

Практика, в т.ч. Совместная - нет

- Преподавание Английского языка:
- Требования к нравственным отношениям с учеником – Нет;
- Поддержка студента, Любовь – Нет;
- Похвала – Нет;
- Делегирование полномочий – категорическое нет;
- Практика – полное отсутствие

Анализ трёх подходов в Преподавании.

- 1. Хирургия. Потребность в скорейшем делегировании полномочий – возрастании студентов. От этого зависят жизни людей.
- 2. Юриспруденция. Нейтральный или смешанный подход в преподавании. Похвал, поощрения нет, но есть понимание, что от работы будущих юристов будут зависеть судьбы людей;
- 3. Английский. Полное отчуждение от студентов. Причина – страх некомпетентности. Попытка принижения учащихся, выстраивание системы ученической некомпетентности.

Зоны Риска – Зоны роста

- Силовые линии Зоны Роста (Медиация);
- Зона комфорта – Отсутствие Силовых линий Поля/Среды.
- СИЛОВЫЕ ЛИНИИ
ВЗАИМОСОДЕЙСТВИЯ
- Зона Роста – это ситуации и люди.
Контакт или вхождение во взаимодействие с ними сознательное означает включение в системы ВзаимоСОдействия. Успех гарантирован, хоть и с долей риска.

Юрий Ветютнев о Самоорганизации права

- Аргументы в пользу нашей гипотезы о синергичности, проявляющей себя в правовой системе и, прежде всего в системе судебной, основанной на прецеденте наиболее полно сформулированы Координатором научного клуба теории государства и права при юридическом факультете Волгоградского государственного университета Ю.Ю. Ветютневым:

Изучить общественные отношения

- «Многовековая история борьбы за повышение эффективности правового регулирования состоит из попыток превратить право в "параметр порядка", т.е. придать ему приоритетную силу перед остальными факторами. Однако синергетика отрицает возможность привнесения в систему "параметра порядка" извне, что делает подобные попытки заведомо безуспешными. Добиться результата можно лишь одним способом - изучить общественные отношения, найти «параметр порядка» и облечь его в правовую форму. Именно в этом могут оказать немалую помощь обычаи и прецеденты» [\[86\]](#)

Непрогнозируемость системы самоорганизации

- Непрогнозируемость поведения системы – главный страх для всех, кто подступался к границам управления сложными самоорганизующимися системами. Наибольшая сложность в таких системах заключается в определении параметра порядка и степени и силы внешнего воздействия на неё.

- Силовые линии ВзаимоСОдействия.
- Прими всех и каждого. Они посланы тебе ради тебя и ради них. Возьми на себя ответственность за них, приручи их и не отвергни.
- Чем больше страх непринятия, чем больше отчуждение первоначальное – тем больше разность потенциалов и возможность образования ВИХРЯ, энергетической стихии в результате Вашего ВзаимоСОдействия.

Отложенное Делегирование

- Почему откладывается Делегирование?
- Из страха потерять порядок в управлении, построенный с очень близкими, близорукими целями. «Отпускание» не есть Хаос, а только лишь дополнительные нагрузки для Иерархии. Каждый из элементов социальной системы уже детерминирован МП Местом Поведения. Не надо считать подопечных заведомо плохими. Их будущий облик зависит от нашего отношения к ним сегодня.
- ПРИМЕР: Армия, ПВ КГБ
- Усть-Качка

Как выйти из ситуации Отложенного Делегирования

- Как выйти из ситуации Отложенного Делегирования, если она уже присутствует и достаточно долго. 2 полюса: ты и тот, кто ещё не принят тобой. Где гармонизирующий центр?
- Самоограничение.
- Самоограничение страха и
Самоограничение искусственной защиты себя, манипулирования.

Самоограничение

- Все системы усложняются и совершенствуются за счёт самоограничения.
- Примеры:
- Синтез молекулы белка. Знак «стоп»;
- Паразиты, перестраивающие свой ДНК, нарушающие свою идентификацию, вырывая часть кода
- И т.д.

Смелость в Опосредованном Управлении

- Мишель Фуко: Заключи сделку с самими собой на говорение Правды. Правды Ситуации и Правды отношений.
- Стать глашатаем Правды для самого себя – есть основание уклонения от страха лицемерных отношений, отношений манипулирования.

Примеры Подавления

- Остров Денали – медвежата
- Начальная школа
- Армия. Казахстан и Камчатка
- Мужское и Женское начала
- Инь –Ян
- Материнская Любовь - Некрасов
- И т.д.

- Иерархия и Самоорганизация – две подсистемы единой системы управления, содержащие в себе такие же начала. Подчиняются законам управления, открытым А.А.Богдановым