**Курс "Управленческие навыки"**

**18 июня 2020 г.**

**Руководство по созданию команд**

**Цель группы, работающей над объединением**

**Вопрос:** Командой называется группа людей, объединенных одной целью, одними задачами.

Люди создают спортивные команды, чтобы победить в играх; бизнес-команды, чтобы заработать деньги; духовные команды, чтобы укрепиться в вере. А у команд, которые будут работать над объединением, цель и средство совпадают. Как это может быть?

**Ответ:** Если мы создаем команду, целью которой является объединение, то возникает вопрос: является ли объединение целью или только лишь средством, чтобы достичь этой цели.

Понятно, что объединение само по себе не является целью. При создании команд всегда преследуется какая-то задача, для достижения которой необходимо единство. Поэтому в нашем случае тоже надо определить, что это за цель.

Мы хотим достичь единства между собой, чтобы в нем ощутить следующий уровень существования человечества. Люди почувствуют, что в объединении заложен какой-то особый принцип подобия интегральной, единой природе.

Если они придут к состоянию объединения, устремления к одной цели, готовности во имя ее пожертвовать своими частными эгоистическими целями, то в таком случае поднимутся выше себя, выше своего эгоизма и начнут ощущать следующий уровень природы – интегральной, глобальной, единой.

В принципе, в этом заключается смысл нашего развития, смысл создания группы, которая будет заниматься изучением возможностей объединиться и достичь состояния, когда все члены общества будут ощущать себя как одно общее целое.

**Вопрос:** Можно ли сказать, что цель – это хорошая, гармоничная жизнь в семье, в обществе? Ведь человеку тяжело понять, что это за новый уровень.

**Ответ:** Конечно, поскольку это более понятно и близко каждому.То есть целью являются коммуникативные навыки. Если человек научится правильно взаимодействовать с другими людьми, у него будет хорошая жизнь.

\* \* \*

**Вопрос:** Если бы у вас была возможность, вы бы произвольно собирали людей в такие группы или по каким-то ментальным, национальным, половым признакам?

**Ответ:** Мне кажется, что желательно собирать людей по их нахождению в определенном обществе. Ведь мы желаем, чтобы они реализовали навыки, полученные на курсе обучения, в том обществе, в котором они живут. А там есть все: женщины, мужчины, дети, люди разных возрастов.

**Вопрос:** Какое оптимальное количество людей в такой команде?

**Ответ:** Я думаю, что от 10 до 20 человек. По-моему, меньше десяти будет недостаточно эффективно. Должна быть все-таки какая-то масса разнообразных взглядов, характеров и т.д. А более двадцати – это уже чересчур тяжелая группа, которой очень трудно управлять.

**Вопрос:** Естественно, что в такой группе должен быть человек, ответственный за их интеграцию между собой. Каким вы его видите?

**Ответ:** Я думаю, что в качестве руководителя группы должен быть не один человек, а, как минимум, двое.

**Ведущий:** Какова роль руководителя? Он должен быть частью группы или как-то дистанцироваться от нее?

**Ответ:** Не думаю, что он должен быть частью этой группы. В принципе, обучающиеся должны принять его как воспитателя, руководителя, организатора.

**Вопрос:** Руководителями могут быть мужчина и женщина, или мужчина и две женщины? Какой вариант наиболее оптимальный?

**Ответ:** Откровенно говоря, я не работаю с женскими группами, и тем более со смешанными, поэтому мне трудно что-либо сказать. Ведь в смешанных группах могут возникнуть возможные проблемы.

Для того чтобы ввести людей в процесс обучения, нам надо все-таки подготовить их к этому, дать возможность заниматься, воспринимать, пройти какой-то период воспитания и, может быть, даже самовоспитания. А все гендерные различия могут им в этом помешать.

**Вопрос:** В каббале много говорится о том, как создавать группы людей для того, чтобы раскрыть высший замысел. И это не просто психология. Мы основываемся на тысячелетнем опыте.

На этапе формирования команды нам понятно, что между ее членами нет связи, каждый занят своими проблемами и потребностями. Поэтому первое, что должен сделать интегратор, – познакомить всех друг с другом и объяснить цели формирования группы. Как мы уже говорили, цель – это приобретение коммуникативных навыков, которые помогут им в их сегодняшних потребностях.

Основной деятельностью этой группы будет обучение, которое включает в себя всевозможные игры, просмотры фильмов, обсуждения.

**Ответ:** В принципе, они должны проходить очень серьезную теоретическую подготовку в течение всего этого периода, чтобы понять, откуда исходит необходимость быть в команде, почему все человечество должно объединяться и т.д.

**Вопрос:** То есть на этом этапе вы придаете большое значение образовательной части?

**Ответ:** Да, она постоянно должна сопровождать процесс учебы и объединения. Все должно быть теоретически обоснованно. Человеку нужно понять, почему ему необходимо заниматься объединением.

**Вопрос:** Первый этап обучения – это создание теплых отношений в команде, понимание тенденций и законов природы, осознание сущности свойства единства, понимание и ощущение взаимосвязи между членами группы.

Как вы думаете, как долго может длиться этот этап, пока человек не осозна́ет все эти вещи? По крайней мере, образовательная часть.

**Ответ:** Образовательная часто может длиться всего лишь несколько месяцев. Вопрос в том, как это затем реализовывать в связи между людьми. Насколько люди осозна́ют необходимость такого рода объединения, когда у них есть не просто какие-то отношения в работе, в объединении, в учебе, а они чувствуют, что должны быть связаны друг с другом ощущениями, двигаться внутренне друг к другу.

Это уже очень серьезная проблема, которая должна у них появиться. Но сколько на это понадобится времени, я сказать не могу.

**Вопрос:** Может ли интегратор контролировать этот процесс, или все зависит от самой группы?

**Ответ:** Это зависит от самой группы, насколько она правильно воспринимает советы интегратора. Но дело в том, что это берет время, и нельзя сказать, сколько времени это возьмет в каждой конкретной группе.

**Вопрос:** То есть все будет зависеть от частоты занятий?

**Ответ:** Да. Смотря, на какой уровень интеграции мы хотим их вывести. Если это эгоистическая интеграция для достижения какой-то общей эгоистической цели, понятной всем, например, для преодоления каких-то проблем вируса, то это вполне достижимо за какой-то короткий срок, в течение нескольких месяцев до года.

А если речь идет о том, чтобы подняться над своими внутренними расчетами вопреки, может быть, даже себе, уступая другим, принижая себя, то здесь необходима длительная практика.

**Реплика:** После того, как люди познакомились и осознали цель связи между собой, наступает второй этап, который называется "бурление". Это ощущение утраты связи, когда начинаются различные конфликты в силу эгоистической природы человека.

**Ответ:** Это выход на новую ступень.

**Вопрос:** На этом этапе мы хотим ввести методику круглого стола как решения всех конфликтных проблем: объяснить саму методику, разобрать ее правила, откуда они исходят.

Как можно еще, кроме этого, решать конфликты, которые наверняка будут возникать в такой группе?

**Ответ:** Исходя из применения методики круглого стола, появятся некоторые другие возможности. Это может быть и общение через какие-то записки инкогнито, через что угодно. Главное, чтобы люди могли совершенно спокойно, откровенно выражать себя или тайно, или явно, невзирая ни на что, – когда они просто поднимаются выше своей природы и обсуждают ее с объективной точки зрения.

**Вопрос:** На данном этапе участникам необходимо глубже познакомиться со своей природой и осознать свое эгоцентрическое поведение. Лучше это изучать на каких-то личных примерах, которые происходят в самой группе, или абстрактно, на примере того, что происходит в обществе?

**Ответ:** Нам необходимо изучение эгоизма на примерах неживой, растительной и животной природы, и в особенности на уровне человека. Рассматривать разрушительную силу эгоизма и на примерах людей во внешнем мире, и на примерах взаимоотношений в группе.

Это самоанализ, которым люди должны владеть: объяснять все на себе, извлекать какие-то уроки из прошлого и настоящего, описывать их.

**Реплика:** При этом нам, как интеграторам, важно осознать, что если люди встречаются несколько раз в неделю, у них может возникать диссонанс между тем, что они изучают, и тем, что они видят в эгоистическом мире, где пропагандируются совсем другие принципы и ценности.

**Ответ:** Поэтому нам необходимо подготавливать их к диссонансу между тем и этим состоянием. Они должны понимать, как им себя вести, как правильно оценивать эти состояния в себе, в мире. Это и есть, в принципе, работа человека.

**Реплика:** Третий этап – командообразование.

**Принципы образования команды: важность цели**

**Вопрос:** В группе должны быть определенные правила, которые будут постоянно возвращать людей к культивируемым нами ценностям, не находящимся во внешнем мире.

Первое правило: искусственное культивирование важности этих встреч, ведь только вместе мы можем достичь любой цели. Необходимо активное присутствие людей на каждой встрече, а также их участие во всех командных мероприятиях.

Какие рычаги воздействия группа может включить, чтобы каждый ощущал ответственность за всех? Чтобы у людей была важность этих встреч, даже если они не всегда это чувствуют.

**Ответ:** А что человек будет от этого иметь? В первую очередь я бы спросил, что мне будет от того, что я стану активно участвовать во всех собраниях, сближениях, выходах в общество и постараюсь везде пропагандировать интегральную связь между всеми членами общества?

Поэтому человеку надо дать очень четкое понимание того, что его здоровье и здоровье его детей, общества, их благополучие, защита от коронавируса или какой-то другой напасти зависит только от меры объединения общества, и сейчас он пытается это общество оздоровить.

**Принципы образования команды: равенство**

**Вопрос:** Второе правило: работа над основным принципом в команде, который называется равенство.

Мы явно видим, что все мы разные, у всех разный потенциал. В чем равны члены команды?

**Ответ:** Несмотря на то, что у нас разный потенциал, но находясь вместе и работая на одну цель – на объединение, мы относительно нее, каждый в меру своих усилий и способностей, данных ему от природы, становится равным другим. Поэтому между нами нет младших и старших, удачливых и неудачливых. Ведь все мы стараемся объединиться. Сколько каждый может приложить усилий к объединению, столько и прилагает.

**Реплика:** Да, но мы говорим о каком-то удельном равенстве. Во внешнем мире мы видим, что один прилагает десять килограмм усилий, а другой – один килограмм.

**Ответ:** И что? Если ты можешь поднять десять килограмм, а я только один килограмм, разве мы не можем вместе участвовать в работе?

**Реплика:** Можем. Но я хочу соответственно получать. Если я поднимаю больше, то хочу иметь соответственно больше уважения, внимания и всего остального.

**Ответ:** Естественно, ты получишь. Конечно.

**Вопрос:** Так это уже неравенство. Если мы говорим о каком-то удельном равенстве, то в чем оно будет проявляться?

**Ответ:** Равенство проявляется в том, что каждый отдает в меру своих физических, внутренних, нравственных возможностей и в соответствии с этим получает. Все получают из того, что прилагают усилия.

**Реплика:** Но я со своим эгоистическим восприятием не могу знать, какие возможности у человека. Когда я на него смотрю, я вижу, что этот человек постоянно недорабатывает. Мне кажется, что он может больше, но не делает. Естественно, это вызывает раздражение, конфликты.

**Ответ:** Это уже должна решать сила коллектива. Если коллектив умеет правильно влиять на каждого его члена, то тогда все будет хорошо, а если нет, то ничего не сделаешь.

В принципе,равенство – это не то, как мы его понимаем в материальном мире. Ведь равенство должно быть условным. Я не могу поднять десять килограмм, а для тебя это просто, – так какое может быть равенство?

То есть должны быть какие-то общие рамки, принятые всеми, которые все могут соблюдать и придерживаться их. Один, чтобы их соблюдать, должен приложить "х" усилий, а другой – "х + 2", но это уже зависит от потенциала.

**Принципы образования команды: сохранение индивидуальности**

**Реплика:** Третье правило: бережное отношение к личности каждого товарища, чтобы он не утратил своей индивидуальности.

**Ответ:** Мы должны считать, что каждый прилагает максимум усилий в зависимости от того, насколько он абсорбировал в себе наш курс и понимает его важность. Поэтому то, что он делает, он делает как результат наших усилий.

То есть я смотрю на человека как на механизм, который действует сейчас под влиянием результатов моего воздействия. И если он действует плохо, я должен это обратить на себя и сказать, что в этом виноват я.

**Вопрос:** Кроме правил круга, которые позволяют человеку выразить себя, не опасаясь критики, какие еще упражнения можно посоветовать по сохранению индивидуальности человека?

**Ответ:** Я думаю, что они должны много говорить между собой, пока не поймут себя и других, пока не привыкнут к тому, что у каждого есть своя свобода воли, своя возможность взаимодействовать с остальными. С помощью этих взаимодействий они начнут постепенно изучать человеческую природу, и таким образом у них появится способность переносить друг друга.

**Вопрос:** В чем заключается взаимодействие? Какая еще может быть интеракция, которая позволит им проявить свои индивидуальные наклонности?

**Ответ:** Они должны заразить друг друга положительным вирусом. Ведь каждый, кто приходит в группу, занимающуюся объединением, начинает получать от нее творческое вдохновение – как еще больше собраться вместе, как в соединении между собой раскрыть силу взаимной отдачи, вплоть до силы любви.

**Вопрос:** Много лет я работал с группами в армии. Когда там формируются группы, люди проходят множество разных состояний. Внешние обстоятельства вызывают в них очень сильные перемены. Они помогают друг другу, проходят различные физические нагрузки, между ними создаются какие-то отношения и т.д.

А что будет здесь? Откуда возьмутся все эти переживания?

**Ответ:** По мере того, как мы будем давать людям различные задания, в команде станет возникать напряжение, и они будут чувствовать, насколько это выполнимо или нет.

У каждого человека будут какие-то функции в группе, но люди периодически должны ими меняться: кто-то ответственный за распечатку материала, кто-то за физические встречи, кто-то за подготовку кофе и т.д. Они должны обслуживать сами себя.

Индивидуальность каждого может проявляться именно в том, что он старается максимально вложиться в группу, в ее объединение. В той мере, в которой он вкладывает в группу, толкая ее к единству, у него появляется возможность вместе с ней прийти к раскрытию Творца.

**Вопрос:** В любой команде есть ответственный за поднятие мотивации. Это должен быть один человек или все должны быть ответственны за командный дух?

**Ответ:** По крайней мере, один человек должен быть как дежурный за такие цели.

**Принципы образования команды: сплочение**

**Вопрос:** Четвертое правило: сплочение команды. Мы говорим о создании любой команды, неважно в какой сфере человеческой деятельности.

Наилучшим средством взаимодействия с товарищем является личный пример. Нужно постоянно поощрять любые действия к сплочению команды. Здесь важно нарочито показывать свои намерения и действия, а не скромничать. Человек обязан показать другому свое уважение, усилие выслушать, понять, потому что тем самым он подает пример другим.

Насколько важно показывать, что я делаю усилия, чтобы выслушать другого?

**Ответ:** Крайне важно проявлять заинтересованность и нарочито показывать это. Крайне важно! Это обязанность всех членов группы, а не только дежурного.

**Вопрос:** Даже если мне тяжело слушать кого-то?

**Ответ:** Наоборот, ты его слушаешь, поднимаешь руку, спрашиваешь, заражаешь этим всю группу.

**Вопрос:** А что даст мне силы, мотивацию?

**Ответ:** То, что ты обязан это делать. Тебя уполномочили.

**Принципы образования команды: "купи себе товарища"**

**Вопрос:** Пятое правило: каждый член группы должен стараться "купить товарищей". Это древний принцип, о котором много писали мудрецы всех поколений.

Как покупать товарища? Своим вниманием, уступками, отменой личных интересов? Или есть какие-то другие принципы?

**Ответ:** Чем можешь его купить, купи. Подарками, словами, действиями. Чем угодно.

**Вопрос:** То есть это средство. А результат? Что это мне даст?

**Ответ:** Ты привлекаешь его к себе. Ведь товарищ – это тот, кто может тебя поддержать, согласиться с тобой. Даже исходя из чисто шкурных интересов.

**Вопрос:** Значит, своим вниманием я покупаю его и тем самым покупаю его поддержку?

**Ответ:** Естественно.

**Принципы образования команды: видеть в другом свои недостатки**

**Вопрос:** Шестое правило: каждый судит о другом товарище в меру своей испорченности. Это очень древний принцип.

В тот момент, когда человек явно видит недостатки другого, что может вызвать в нем понимание, что это его неисправленное восприятие?

**Ответ:** Только лишь общественное мнение. Если все вокруг него понимают, что каждый видит в другом свои недостатки, свою испорченность, тогда и он начинает постепенно понимать, что это именно так, и кроме себя он никого не видит. Так он начинает себя исправлять.

**Вопрос:** Есть ли какие-то упражнения, которые помогут мне осознать, что это во мне?

**Ответ:** Только если ты слышишь это от других. Все зависит от общественного мнения. Ты себя не видишь. Ты видишь всегда других. Вернее, себя в других.

**Принципы образования команды: пресекать сплетни**

**Реплика:** Седьмое правило: в команде пресекаются всякие виды сплетен. Даже критика возможна только в установленное заранее время, при особой подготовке.

**Ответ:** Естественно. Если исходить из предыдущего условия, что мы видим только лишь себя, а не других, то какая может быть критика? Значит, я критикую себя. Или я критикую то, как я вижу других в себе. Потому что других я не вижу никогда.

**Вопрос:** Как часто вы рекомендуете устраивать такие собрания, на которых мы всё-таки начинаем критиковать один другого, предъявлять какие-то претензии?

**Ответ:** Иногда, в качестве упражнения. Может быть, раз в месяц. Не чаще.

**Вопрос:** А до этого все держать в себе?

**Ответ:** А до этого делать упражнения: все, что я думаю о другом, это я думаю о себе.

**Реплика:** Вы говорили, что на первых этапах становления команды лучше всего высказывать критику не напрямую, а через ответственных. Ведь если я скажу человеку напрямую, то он, как эгоист, это не воспримет, и вспыхнет конфликт.

**Ответ:** Да. Лучше всего это делать опосредованно.

**Вопрос:** Разве не лучше прямые, честные отношения между сотрудниками?

**Ответ:** Может быть. Но смотря на каком этапе обучения.

**Вопрос:** Значит, на начальном этапе вы не советовали бы напрямую делать замечания?

**Ответ:** Нет. Только когда накопится достаточное количество обоюдных выяснений, столкновений, сопряжений, когда вы начнете понимать друг друга глубже, больше, и цель станет более явной и необходимой, тогда можно переходить на такой уровень взаимоотношений.

**Вопрос:** Нужно ли заранее определить какие-то темы, на которые мы не будем общаться, зная, что они вызовут конфликты? Например, национальные, религиозные, семейные. Или наоборот, надо все это раскрывать между нами?

**Ответ:** Нет. Мы не говорим ни о чем, что может быть плохо воспринято другими. Не следует поднимать такие темы, пока мы не справимся настолько, что просто перестанем видеть в других что-то иное, чем в себе. И тогда это все уйдет. Не будет причин для ограничений

**Реплика:** Действительно, разница между полами, мужчиной и женщиной, национальные и религиозные различия настолько глубоко сидят в человеке, что пока он не поднимется над этим, лучше эти темы не затрагивать. Это может разрушить любую команду: в бизнесе, в спорте, везде.

**Принципы образования команды: ответственность за мысли и действия**

**Вопрос:** Восьмое правило: необходимо быть ответственным за каждое слово, произнесенное в команде, и помнить, что мыслями и действиями мы влияем на всю группу. То есть легкомыслие вредит больше всего, убивает все попытки построить правильные связи и мешает сплоченности коллектива.

Как человек может управлять своими мыслями?

**Ответ:** Подготовкой. Не в то время, когда мысли уже появляются в тебе, а во всех предыдущих состояниях, которые определяют эти мысли.

**Вопрос:** Все равно на начальных этапах будут происходить конфликты, нарушения. Что можно сделать, если это случилось? Какие виды наказания можно применять?

**Ответ:** Никакие. Ни в чем и никак. Надо только лишь поощрять людей поступать иначе.

**Вопрос:** Допустим, человек каким-то образом проявил легкомыслие и критику по отношению к другому. Тот обиделся. Что делать? Команда разрушена, они друг с другом не разговаривают.

**Ответ:** Наоборот, надо сесть в кружок и обговорить эту проблему. Разрулить ее так, чтобы она только укрепила связи между ними. Надо смотреть на все такие эксцессы, как на необходимые при построении коллектива.

**Принципы образования команды: поддержка командного духа**

**Вопрос:** Девятое правило: обеспечивать поддержание командного духа.

При встречах необходимо подниматься над своими чувствами и взаимодействовать с участниками команды, невзирая на свое истинное состояние, то есть играть в состояние, к которому мы хотим прийти. Игра в более совершенное состояние вызывает на нас силы, которые нас изменяют.

Что это за силы? Как искусственно играть в эти состояния?

**Ответ:** Надо прописать такие условия и упражнения, чтобы вызывать эти состояния и пытаться их потом разбирать. Это и есть психологический групповой практикум.

**Вопрос:** Здесь может сработать принцип "привычка становится второй натурой"? То, что мы искусственно начинаем культивировать эти состояния, подниматься над своими чувствами и обидами, может войти в привычку?

**Ответ:** Привычка хороша тогда, когда имеют место помехи, находящиеся на тех же уровнях, в тех же условиях. А если это помехи растущие, и на других условиях, то тут привычка особо не поможет. Тут необходимо влияние коллектива, окружения.

**Вопрос:** Сама методика заключается в том, чтобы моделировать правильные связи, описывать их и какими-то средствами пытаться прийти к этим связям?

**Ответ:** Да. Но надо понимать, что в таком коллективе мы все время растем и постоянно генерируем всё новые уровни интегрального взаимодействия. Так что это не механическая работа.

**Вопрос:** Десятое правило: установить рамки поведения, систему контроля, поощрять самоконтроль.

На первом этапе контроль должен обеспечивать интегратор или стоит выбрать ответственных из самой команды, а затем постоянно менять их, чтобы к ним не возникало неприязни со стороны других?

**Ответ:** Я считаю, что лучше из самой команды. Команда должна все время менять роли между ее членами. И так каждый поймет, что требуется от него и от других. А руководитель стоит вне команды и видит, как они работают.

**Допустимы ли денежные отношения в команде?**

**Вопрос:** В команде не рекомендуется иметь денежные отношения, брать взаймы, получать услуги. Все мы находимся в процессе построения теплых связей. Могут ли денежные отношения внести нежелательные конфликты? Насколько это критично?

**Ответ:** На 100%. Такого не должно быть.

Это должно быть подавлено дружбой. То есть, ты можешь принести мне в подарок на день рождения, допустим, бутылку виски, и я тебе принесу что-то в подарок. Но сугубо денежных отношений и зависимостей быть не может. Им нет места.

Это условия, на основе которых возникает группа. И если есть подобные эксцессы, то они должны немедленно пресекаться. Такие люди должны сразу же изыматься из группы.

**Вопрос:** Даже так? То есть, если вдруг два человека вошли в денежный контакт, кто-то кого-то взял на работу…

**Ответ:** Это уже не группа, между ними уже нет товарищеских отношений.

**Вопрос:** Если я – начальник, он – мой подчиненный, мы уже не можем быть в одной группе?

**Ответ:** Нет.

**Вопрос:** А услуги можно оказывать один другому?

**Ответ:** Тоже очень редко. Смотря какие.

**Реплика:** Например, кто-то – инсталлятор, а кто-то – зубной врач. И они помогают друг другу, делают какие-то скидки за свои услуги. Ведь сегодня нет ни к кому доверия. Если вызвать какого-то инсталлятора, попробуй пойми, что он мне сделает. А так у меня уже есть товарищ.

**Ответ:** Не знаю. Это все непросто. Во всяком случае, на первых этапах.

Лучше, чтобы тебе помогли из других групп. Не смешивать наши внутренние отношения с какими-то внешними, меркантильными.

\* \* \*

**Вопрос:** В команде нужно развивать чувство взаимной ответственности, поручительства относительно остальных: "Если не я, то кто? Если не сейчас, то когда?"

Должен ли каждый стремиться быть интегратором и считать, что единство команды зависит только от него?

**Ответ:** Верно. Но это надо воспитывать постепенно. Это самое последнее.

**Вопрос:** То есть взаимное поручительство, взаимная ответственность должны быть на более поздних этапах?

**Ответ:** Да.

**Вопрос:** Мы разобрали этапы формирования команды.

Первый этап – знакомство.

Второй этап – бурление, когда вдруг проявляются какие-то конфликты. И они будут проявляться.

Третий этап – формирование, который помогает над всеми конфликтами вернуться в состояние единства, связи.

Четвертый этап – построение окружения и функционирования команды. После того как мы прошли и усвоили все принципы формирования, а потом чувственно ощутили их через какие-то упражнения, мы можем говорить об этапе влияния общества на окружение.

На этом этапе люди уже должны ценить общество. Они понимают, что общество – это лаборатория, инструмент, который меняет свойства человека, качества, наклонности, заложенные в нем в потенциале. Только общество может высвободить их в нем.

Что еще на этом этапе человек должен осознать? Какие критерии можно ввести для оценки качества продукта, который мы создаем в команде? А мы создаем продукт "объединение".

**Ответ:** Если вы уже подходите к тому, когда видите, что это за продукт, вы можете начинать исследовать, каким образом он может изменить общество, государство, человечество.

**Вопрос:** Это уже пятый этап – деятельность. Человек начинает ощущать необходимость передать эти знания другим.

Здесь, конечно, целесообразно начинать прививать какие-то профессиональные навыки: ораторские, управленческие, навыки маркетинга. Какой на этом этапе должна быть связь с интегратором? Должна ли она меняться на протяжении всего процесса обучения?

**Ответ:** Связь членов группы с интегратором должна быть более творческой, дружеской. Они должны чувствовать взаимное сближение и понимать, как они взаимодействуют и формируют себя для следующих высоких целей.

**Вопрос:** Если члены команды, завершив курс, сами становятся интеграторами, должны ли они все равно продолжать учиться у того же интегратора или они становятся равными ему?

**Ответ:** Я думаю, что по ходу дела они будут сами становиться интеграторами в младших группах. Поэтому у них возникнут совершенно другие взаимодействия между ними и их первым интегратором.

**Вопрос:** А должны ли они сами культивировать важность такого интегратора в процессе самого обучения?

**Ответ:** Они должны обязательно говорить об этом. Величие интегратора в их глазах позволит им быстрее продвинуться вперед, к своей интеграции.

**Вопрос:** Как такая мини-группа должна быть связана с другими группами, которые также занимаются по той же программе?

**Ответ:** У них должна быть выявлена общая цель, которой они будут делиться, обсуждать. Их организуют в одну команду, соединяющую под своим зонтиком все маленькие группы. Руководство ими осуществляется всеми интеграторами вместе, что также объединяет и формирует самих интеграторов. Таким образом они становятся системой.

**Вопрос:** То есть у них должны быть общие мероприятия, совместные встречи. На каком этапе можно начинать такое взаимодействие?

**Ответ:** Через полгода после начала занятий. А до этого они, как маленькие дети, могут играть только с собой.

**Команда – это сеть связи**

**Вопрос:** Многие психологи говорят, что команда – это какой-то сверхорганизм, отдельное живое существо. Это сеть связи, где сама команда больше, чем сумма личностей.

Члены команды должны сами прийти к этому чувству? Или это не искусственно созданная организация, а природная модель? И если правильно подключиться к ее полю, как мы подключаемся к сети интернета, то команда – это проводник.

**Ответ:** Если мы правильно включаемся в команду, то она начинает воздействовать на нас, как совершенно отдельная внешняя высшая сила. Хотя она создана нами, и мы в ней взаимодействуем, но благодаря тому, что мы культивируем в ней объединение, оно становится над нами и воздействует на нас.

**Вопрос:** Получается, что сама команда – это проводник для достижения какой-то более высокой цели?

**Ответ:** Для достижения следующего уровня объединения.

**Вопрос:** Что люди начинают ощущать через эту команду: какое-то информационное поле, силу?

**Ответ:** Единую объединяющую их силу, которая несет в себе новую информацию с нового уровня природы, потому что это сила объединения, чего нет в обычном человеческом обществе.

Редакция: Тамара Авив, Ирина Романова