РАБОЧАЯ КНИГА ПРАКТИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА

Пособие для специалистов, работающих с персоналом

РАБОЧАЯ КНИГА ПРАКТИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА

Пособие для специалистов, работающих с персоналом

Издательство Института Психотерапии
Москва
2001

ББК 88.4
Р13

АВТОРЫ И СОСТАВИТЕЛИ:

Абульханова Х'.А.акад. РАО, д.п.н., проф.; *Агафонова О.В.,* к.п. н.; *Александрова Ю.В.,* к.п.н.; *Анисимов С.А.,* акад. МААН, д.с.н., проф.; *Анцупов А.Я.,* д.п.н., проф.; *Балыков П.Н., БодалевА.А.,* акад. РАО, АПСН, БПА, МААН, МАВШ, МПА, д.п.н., проф.; *Бурнышев М.Г.; Буянов В.И.,* к.п.н., доц.; *Васина Н.В.,* чл.-кор. МААН, к.п.н., доц. *(отв.ред.); Волковицкии Г.А.,* к.п.н., доц.; *ГордеевМ.Н.,* д.м.н.; *ГусеваА.С.,акал.* МААН, д.п.н., проф.; *Деркач А.А.,* акад. РАО, АПСН, МААН, МПА, д.п.н., проф.; *Енакаева Р.Р.,* к.п.н.; *Жильников И.Д.,* к.п.н.; *Зазыкин* 5.Г., д.п.н., проф.; *Калаков Н.И.,* д.п.н., проф.; *Катаева Л.И.,* к.п.н, доц.; *Каширских Т.В.,* к.п.н.; *Козлова А.А.; Козлов В. В.,* к.п.н., доц.; *КоломиецЯ.О.,* к.п.н.; *Конюхов Н.И.,* акад. МААН, АПСН, д.п.н.,проф.; *Корчемный П.А.,* акад. МААН, д.п.н.. проф.; *Кричевский Р.Л.,* акад. МААН, д.п.н., проф.; *Лаптева Т.Н.,* к.п.н.; *Лаптева И.Л.; ЛасыгинА.И.,* к.п.н.; *Маркова А. К., якал.* МААН, д.п.н., проф.; *Накошная Н.В.,* к.п.н.; *Панасюк А.Ю.,* акад. МААН, д.п.н., проф.; *Перевалов В.Ф.,* д.п.н., заслуж. деятель науки РФ, акад. МАИ; *ПротнС.В.,* к.п.н.; *СекачЛ/.Ф.,* д.п.н., проф.; *Съедин СИ.,*д.п.н., проф.; *Темнова Л.В.,* д.п.н., проф.; *Уткин В.Г.,* к.ф.н., доц.; *Чернокозова М.О.,* к.п.н.; *Чубкова Г.П.,* д.с.н., проф.; *Шлычков В.Р.; Ярошенко Г.Н.,* к.п.н, доц.

РЕЦЕНЗЕНТЫ:
Акмеологический институт;
АНИСИМОВ О.С., акад. МААН, РЭА, д.п.н., проф.; *ГЕРАСИМОВ В.М.,* д.п.н., проф.

Р13 Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Л. Г. Лаптева. — М.: Изд-во Института Психотерапии, 2001. — 640 с. илл.

Главная цель настоящего пособия — создание оптимальных научно обоснованных модели, алгоритма и технологии труда практического психолога, а также доведение знания о продуктивной психологической практике до заинтересованного потребителя. В книге впервые представлен обобщенный материал теоретико-методологического и прикладного характера. Приоритетное место в ряду актуальных проблем заняли вопросы овладения практическими психологами современными технологиями эффективной деятельности. Их базу составил апробированный традиционный и новый авторский инструментарий, который успешно применяется в психологической практике в нашей стране и за рубежом. Использование предлагаемых методик, способов и отдельных приемов психодиагностической, коррекционно-развивающей и консультационной работы в различных условиях труда и жизни позволит психологу более компетентно и результативно выполнять свои профессиональные обязанности. Книга адресована прежде всего практическим психологам. Она полезна также для всех руководителей. Предлагаемый материал может быть использован студентами, слушателями, аспирантами и всеми, кто стремится к овладению современной психологической культурой.

ISBN 5-89939-036-0

ОГЛАВЛЕНИЕ

ЧАСТЬ И.
ЭФФЕКТИВНЫЙ ПСИХОТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ПРАКТИКУМ

ВВЕДЕНИЕ

Одной из отличительных особенностей современной многомерной российской действительности является динамизм и нестандартность процессов, утверждение нового характера отношений и деятельности. При этом настойчивее и более активно выражается стремление всех социальных субъектов к социальной доминантности, самовыражению и комфортности в реальном укладе жизни и труда.

Практика вместе с тем свидетельствует, что эти и другие общие и индивидуальные приоритеты остаются вне поля досягаемости многих людей, первичных коллективов и даже крупных социальных общностей.

В чем же причина углубляющихся проблем, противоречий, жизненных неурядиц, осложнений и даже катаклизмов? Правильно ли сетовать только на «корни сегодняшнего зла и завтрашней безысходности», находящиеся вне собственного «Я»?

А может быть, есть смысл обратить внимание на сугубо личные «плюсы», «минусы», свои жизненные измерения? Наверное, и здесь можно найти немало того, что блокирует реализацию творческого потенциала конкретного человека. Следовательно, приоритетная социальная задача — разблокировать «внешние и внутренние завалы» и создать условия для проявления каждого россиянина как целостного феномена — субъекта своей жизненной стратегии, избранной сферы труда, социально-ценностных отношений и гармоничного развития собственной природной особи высшей земной пробы.

Практика решения этой задачи сегодня, оказывается, не по плечу многим юным, зрелым и тем более преклонным соотечественникам. Все это объективно определило потребность общества в получении такого уникального специалиста, как **практический психолог.** Он оказался востребованным во всех сферах: в образовании, производственном, управленческом (менеджерском) и ином труде, бизнесе, коммерции и во всех измерениях повседневной жизни.

К сожалению, многие практические психологи оказываются не на высоте тех задач, которые выдвигаются социальным заказом — интересами продуктивного труда и растущими жизненными потребностями. Настоящая книга имеет своей целью дать в руки практического психолога независимо от сферы его практической деятельности главный ключ к успеху.

Модель, алгоритм и технология деятельности практического психолога — это те дефиниции его труда, без усвоения которых нет осознанного восхож-

дения к вершинам профессионализма в данной неординарной сфере. Мы также предлагаем наиболее эффективные средства реализации основных профессиональных функций практического психолога — психодиагностики, психологического развития, коррекции, консультирования и др.

Однако хотелось бы предостеречь каждого, кто соприкоснется с предлагаемым материалом, от неосторожного и непродуманного применения практических средств как самих методик и методических рекомендаций, так и полученных с их помощью результатов. Всякое неквалифицированное использование инструментария психодиагностики, психологического развития, психокоррекции и психологического консультирования может нанести непоправимый вред жизни и деятельности конкретного человека или коллектива, дискредитировать саму психологическую службу.

В этих целях важно руководствоваться рядом правил, которые выступают социально-правовыми и профессионально-этическими нормами деятельности практических психологов. Они касаются прежде всего следующего круга вопросов.

Во-первых, вся работа практического психолога должна иметь четкую целевую ориентацию. Важно хорошо представлять особенности объекта, время и условия работы. Все это поможет лучше организовать проводимые мероприятия, согласовать их с реальными задачами или жизненными потребностями. Здесь не следует допускать поспешности в проведении диагностических мероприятий, в формулировании выводов и рекомендаций. Результаты только в том случае будут близки к истине, если они получены вследствие комплексного, всестороннего анализа. Методики, которыми психолог не овладел в достаточной мере, по которым чувствует слабость подготовки, использовать нецелесообразно. Особо осторожно следует подходить к практическому применению психотерапевтических методов воздействия. Главным правилом работы психолога должен стать принцип «Не навреди!».

Во-вторых, вся исследовательская деятельность практического психолога должна носить прикладной характер и быть органически связанной с процессами жизни и деятельности своего клиента. Здесь следует проявлять в высшей степени корректность. Прежде всего не допускать грубости, неуважительного отношения к человеку, укладу коллективной психологии как в повседневных отношениях, так и при проведении психологической работы. Необходимо добиваться доверительного и доброжелательного взаимоотношения с любым клиентом. При этом корректность должна соблюдаться и в использовании психологического инструментария. Полученная информация не может быть использована ни в корыстных целях, ни для злоупотребления служебным положением кем бы то ни было, ни в каких-либо иных целях, наносящих вред человеку, коллективу, интересам дела. Следует всегда помнить, что информация, которой владеет психолог, — это оружие особого характера.

В-третьих, охватывать психологическим влиянием весь уклад труда и жизни, добиваться компетентной реализации своих должностных функций. При этом тесно взаимодействовать со всеми административными институтами и общественностью. Оперативно доводить полученную информацию до тех субъектов, которые способны оказать позитивное влияние на решение проблемы. Важно также дать конкретные предложения по ее использованию и мерах, которые необходимо предпринять. **Своевременность в работе психолога — важное условие ее результативности.**

В-четвертых, постоянно совершенствовать свою профессиональную компетентность, пополнять арсенал средств и методов работы, добиваясь овладения современными психотехнологиями. **Профессионализм практического психолога — основа успешности его труда.**

Руководствуясь очерченными ориентирами, имеющимся опытом психологической практики, коллектив авторов приглашает широкий круг заинтересованных читателей обратиться к содержанию нашей книги. Среди них мы видим руководителей и сотрудников образовательных, управленческих, трудовых государственных и негосударственных структур. В их числе, безусловно, немалый профессиональный отряд практических психологов. Излагаемые положения полезны как для уяснения многих теоретических вопросов, так и в качестве основы для накопления продуктивного опыта практической работы.

ЧАСТЬ I

ПРОФЕССИЯ - ПСИХОЛОГ

Глава 1. ПРАКТИЧЕСКИЙ ПСИХОЛОГ В ИЗМЕРЕНИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В мире профессий профессия практического психолога справедливо относится к одной из наиболее сложных. Не каждому удается постичь ее секреты и стать профессионалом в подлинном смысле этого слова. Проблема эффективной профессионализации специалистов данной сферы волнует как практических психологов, так и тех, кто доверяется им и ожидает квалифицированной помощи. Этот вопрос требует комплексного научно обоснованного теоретико-методологического и практического решения.

1.1. Быть профессионалом в психологии — это обязательно

В каждой профессии (а занятие психологией — это тоже профессия) есть просто работники, специалисты и профессионалы экстракласса.

Под работниками следует понимать занятых в данной конкретной сфере деятельности людей, помогающих основным специалистам выполнять их главные функции. Например, если иметь в виду психологию, то они обслуживают аппаратуру, применяемую в своей деятельности психологом. Имея математическую подготовку, они могут также проводить количественную обработку массива экспериментальных данных или результатов разового обследования, которые получает психолог. Или, скажем, имея образование в области информатики и компьютерной техники, они в содружестве с психологом делают программы изучения человека, замыкаемые на компьютер.

Специалист-профессионал — это человек, достигший высокого уровня исполнения своих обязанностей в главной сфере функционирования того учреждения, в котором он работает. В основу подготовки такого специалиста закладываются знания, умения, навыки в соответствии с профессиографией его действий. Если иметь в виду подготовку специалиста-психолога, то она идет через усвоение им дисциплин, заложенных в учебный план и реализуемых в форме лекций, семинарских, лабораторных и практических занятий, разных видов тренинга, курсовых и дипломных работ.

Таким образом, если понятие «профессионализм» свести к понятию специалист, то ведущим (системообразующим) качеством выступает запланированное^, если хотите, заданность действий.

За ними, как правило, стоят усвоение студентами знаний, показанных преподавателями или воспринятых из учебных руководств образцов решения задач, простое перенимание умений, демонстрируемых педагогами.

Такая исходная установка, на которую оказывается ориентированным процесс обучения, фактически предполагает проявление учащимися (будь то студенты или аспиранты), при наличии, конечно, с их стороны ответственности и дисциплинированности, способности к воспроизведению учебного материала, дававшегося преподавателями. А сам такой метод, оцениваемый в целом, является не чем иным, как натаскиванием.

Практика подготовки специалистов во многих областях труда показала, что использование такой установки в обучении дает достаточно высокий результат, выражающийся в формировании специалиста исполнительского уровня. Однако для формирования профессионала, обеспечивающего благодаря развитым у него психическим свойствам личности достижение ранее не бывшего, прорыв в неведомое, а в психологии — обнаружение новых феноменов, открытие новых закономерностей, выявление новых механизмов, разработку и применение новых технологий успешной работы с отдельным человеком и с общностями людей, указанный выше подход недостаточен.

Так сказать, канонизированные психологические знания, умения, навыки, превращаемые в учебном процессе в собственные знания, навыки и умения студента или аспиранта, — это лишь своеобразный ликбез, над которым обязательно должна надстроиться система подготовки, делающая из ординарного специалиста психолога-исследователя, первооткрывателя, творца.

А составляющим такую систему элементом будет не только приучение студентов и аспирантов при постижении психологии видеть еще не решенные наукой проблемы и задумываться над путями их «закрытия», но и обязательное развитие у них потребности и способности вести постоянный поиск фундаментальных по своей научной убедительности ответов на вопросы, на которые другие психологи такие ответы еще не успели или не смогли дать.

Но поскольку объектом изучения для психологии выступает человек, готовя профессионала-психолога, мало создавать у него установку на творческий поиск и на постоянное развитие креативности как стержневой характеристики в своем интеллекте, нацеленной на получение нового знания о психическом мире. Еще важно добавить формирования у него отношения к человеку как к высшей ценности. И при таком результате все более глубокое проникновение в законы и механизмы работы

внутреннего мира человека будет определяться высоким нравственным императивом: своими находками, когда ими воспользуются люди, сделать их в конце концов более мудрыми, грамотно обращающимися как со своим «Я», так и с личностью любого другого человека, а значит, и стать более счастливыми.

Таким образом, значимость профессионального интеллекта психолога-исследователя и общая гуманистическая направленность его работы оказываются накрепко сопряженными друг с другом. Поэтому полностью прав В.А. Пономаренко, когда пишет, что «для подлинного профессионала (у нас профессионала-психолога) духовное пространство — не метафора, а социальная реальность его взаимоотношений со своей совестью. Это и есть то системное свойство, которое отличает профессионала от специалиста»* .

Задумываясь о путях продвижения человека, избравшего областью своей деятельности психологию, со ступени просто специалиста — начинающего или со стажем — на уровень высокого профессионализма, невольно приходишь к выводу, что лица, проектирующие и осуществляющие весь этот процесс, должны хорошо осмыслить все этапы его развертывания, содержательное наполнение каждой его фазы и методические формы его реализации.

Прежде всего, представляется, что на психологические отделения и факультеты должны зачисляться молодые люди с более развитым интеллектом, имеющие непоказной интерес к внутреннему миру другого человека, для которых этот другой человек — одна из главных ценностей жизни и которые хотели бы продвинуть дальше изучение психики или, как раньше говорили, души, чтобы, все глубже постигая ее сущность, помогать людям разумнее строить труд, познание, общение.

Сказанное не должно восприниматься как прекраснодушный призыв, потому что сейчас в психологию очень часто идут люди, которым вообще противопоказано работать в сфере «человек—человек».

И далее, на самих психологических отделениях и факультетах содержание учебных планов, тесно состыкованных друг с другом учебных курсов, всех видов занятий и практик, а также самостоятельных работ студентов должно быть сопряжено в единую систему, реализация которой через учебный процесс давала бы студентам знание о человеке в целом, о всех его ипостасях, о личности и индивидуальности во всех их главных направлениях, взаимосвязях, со всеми зависимостями от главных факторов, которые обусловливают их основные характеристики, но давала бы не как в школьных учебниках, в которых природа, общество и человек представлены как познанные с исчерпывающей полнотой реальности, а так, как все выглядит в действительности, когда наряду с решенными наукой проблемами, относящимися к изучению человека и его психики есть еще масса трудных, нерешенных проблем, которые ждут своих разработчиков.

* *Пономаренко В.А.* Страна Авиация. М.: Наука, 1995. С.44.

Естественно, что такая подача учебного материала, а она обязательно должна найти последовательное отражение в стиле учебной работы всех преподавателей, означает воплощение наделе установки на формирование в личности каждого студента творческой направленности. Но, конечно, осуществления одной только этой цели недостаточно, если одновременно студенты не будут приобщаться к выполнению все более усложняющихся заданий, процесс работы над которыми развивал бы у них не только усиливающуюся увлеченность решением встающих перед ними задач, но обязательно воспитывал бы у них интеллект не исполнителя, а профессионала-исследователя, способного самостоятельно увидеть проблему, нуждающуюся в разрешении, грамотно ее сформулировать и найти и адекватно применить средства, которые позволят эту проблему, образно говоря, снять. И будет большой ошибкой полагать, что предпосылки для формирования в каждом студенте качеств, которые должен нести в себе профессионал-психолог в том понимании, которое было предложено выше, обеспечат одни курсовые и дипломные работы, написание которых заложено в учебные планы психологических отделений и факультетов.

Конечно, при должной организации, как показывает практика, они эту свою роль частично выполняют, но для полного успеха дела важно, чтобы каждое звено в учебном процессе работало бы на развитие пытливости, обогащало инструментарий, который необходим студенту для решения задач, которые перед ним ставятся или которые он формулирует сам, ни в каком ином, как только в новаторски творческом ключе.

Сказанное не должно казаться утопией: опыт Б. Г. Ананьева который именно таким образом, и содержательно, и методически, строил и ориентировал весь процесс подготовки психологов на факультете в ЛГУ, во главе которого он стоял, убедительнейшим образом свидетельствует о выполнимости этой задачи.

Как известно, созданная им научная психологическая школа, в которой огранка личности будущего психолога, формирование всей совокупности качеств, относящихся к уму, чувствам, воле, нужных психологу-профессионалу, осуществлялись очень продуманно, начиная с момента Поступления на факультет, и продолжались часто вплоть до написания им докторской диссертации. Эта школа дала много психологов — действительно новаторов и творцов в тех сферах психологии, в которых протекала их основная научная деятельность.

Красноречиво свидетельствует в подтверждение справедливости сказанного сделанное в психологии и для психологии такими прямыми учениками Б.Г. Ананьева, как, например, Л.М. Веккер, В.Л. Дранков, В.Г. Иванов, Т.В. Карсаевская, СВ. Кондратьева, Е.С. Кузьмин, Н.В. Кузьмина, В.Н. Куницына, Л.Н. Ланда, НА. Логинова, Б.Ф. Ломов, Н.Н. Обозов, В.Н. Панферов, Е.Ф. Рыбалко, Н.В. Рыбакова, В.Ф. Сержантов, А.А. Степанов, Е.И. Степанова, Г.С. Сухобская, В.А. Токарева, Е.В. Шорохова, А.Б. Щербо, А.Ф. Эсаулов и др.

Этот неординарный результат был достигнут Б. Г. Ананьевым еще благодаря тому, что он очень хорошо понимал, что подготовка специалистов вузовского и послевузовского уровня (в нашем случае — психологов) будет ущербной, если в основу ее положен принцип инерционности.

Психологическая наука и сопредельные с ней дисциплины и в годы расцвета творчества Б.Г. Ананьева как ученого и как руководителя научной школы, и в последующие десятилетия характеризовались высоким динамизмом своего развития. Бурно шел процесс накопления новых фактов, открывались неизвестные ранее закономерности и расширялся ареал их приложения, интенсивно осмысливались связи психологии с другими областями человекознания, а также с общественными, естественными и техническими науками, глубже, чем раньше, постигались зависимости, выводящие психологию в многоаспектную область практики.

Б.Г. Ананьев, с его всеохватным и интегрирующим умом, чутко следил за всеми этими процессами и их научно содержательным объективированием в новых актуальных проблемах, в новых подходах к освещению считавшихся традиционными проблемами, в ранее не бывших научных дисциплинах, в новых способах количественно-качественного анализа получаемых в конкретных исследованиях фактов. И оперативно производя отбор из этого массива новейших знаний тех материалов, изучение которых могло поднять, говоря образно, потолок подготовки профессионала-психолога, он без промедления включал их в учебные планы, превращал в предмет дискуссии на семинарах, заседаниях кафедр, факультетских конференциях.

Принцип динамизма, который пронизывал действия Б.Г. Ананьева, направленные на постоянное обновление содержания учебного процесса на психологическом факультете, был одним из обязательных условий качественного формирования специалистов, нацеливаемых на достижение высокого профессионализма. А между тем даже в настоящее время в ряде научных центров России при подготовке психологов грех инерционности нет-нет да и дает себя знать, а материализуется он в том, что студентам (а иногда и аспирантам) сообщается устаревшая научная информация.

Еще одним условием закладывания предпосылок для превращения в будущем выпускника какого-либо факультета вуза в настоящего профессионала является постоянная ориентированность его в состоянии и результатах разработки проблематики его профиля не только на факультете, на котором он проходит обучение, но и в других научных школах. И Б. Г. Ананьев, проводя в жизнь свою систему подготовки психологов, очень хорошо учитывал значение этого фактора. В годы его деканства (1968 — 1972) по его приглашению на факультет психологии Ленинградского университета в определенной последовательности приезжали группы ученых-психологов из МГУ (А.Н. Леонтьев, А.Р. Лурия, П.Я. Гальперин и др.), Московского психологического института (А.А. Смирнов, Л.И. Божович, В.А. Крутецкий и др.), Грузинского института психоло-

гии (А.С. Прангишвили, ША Надирашвили и др.), Киевского института психологии (Г.С. Костюк, Н.А. Вовчик-Блакитна и др.), Ереванского пединститута (М.А. Мазманян, Н.Т. Милерян и др.), Пермского пединститута (В.С. Мерлин, Е.А. Климов и др.), которые подробно рассказывали о теоретических, экспериментальных и прикладных исследованиях, проводимых как ими самими, так и их коллегами.

Так же целеустремленно, когда представлялась для этого возможность, Б.Г. Ананьев устраивал встречи студентов и аспирантов отделения и факультета с приезжавшими в Ленинград зарубежными психологами.

Называя одно за другим условия формирования у студентов качеств, без которых невозможно в последующем превращение их в профессионалов экстракласса, нельзя пройти мимо личности руководителя, который возглавляет факультет и ведущее научное подразделение в нем. Например, основная роль в создании, образно говоря, фундамента структуры качеств, необходимых психологу-профессионалу, в Ленинградском университете принадлежала в описываемое время, несомненно, самому Б. Г. Ананьеву.

Конечно, обладая натурой стратега-организатора учебного процесса, который в целом и в деталях был подчинен решению крупномасштабной задачи — созданию системы объективных и субъективных условий, которые все вместе работали на воспитание не психолога-специалиста исполнительского типа, а на развитие психолога, стержневыми чертами в личности которого были отношения к другому человеку как к высшей ценности, широкий и постоянно пополняемый кругозор в области человекознания, устойчивое стремление творчески познавать внутренний мир человека. Познавать не ради познания, а использовать открытые закономерности, в содружестве с другими специалистами для последующей оптимизации трудовой деятельности людей, их взаимоотношений, для более глубокого постижения ими природы и общества. Б.Г. Ананьев прежде всего сам вносил в эту систему уникально-неповторимый вклад и как талантливейший лектор, и как выдающийся ученый, и как умелый научный руководитель студентов-дипломников, аспирантов и докторантов.

Лекции Б.Г. Ананьев читал очень своеобразно. Вначале он формулировал психологическую проблему, которую надо решить. Затем раскрывал характер попыток, которые предпринимались в науке для достижения этой цели. Указывал на слабости и достоинства их, а затем показывал, как можно продвинуть решение этой проблемы дальше, привлекая новейшие результаты исследований, относящихся к сути проблемы и полученные как отечественными, так и зарубежными учеными. После этого он непременно формулировал вопросы, которые и при новом варианте решения проблемы оставались незакрытыми.

Такой концовкой он как бы подчеркивал бесконечность процесса познания явлений, в данном случае — психических, и, кроме того, побуждал к новому научному поиску.

Поскольку Б.Г. Ананьев в совершенстве владел методом быстрочтения с листа и имел хорошую память, он великолепно знал все новые наработки, полученные в человекознании, в общественных и в других науках и как-то связанные с проблемой, которую он выносил на суд аудитории. Читая лекции по общей психологии, он эти наработки умело использовал, а его лекции от этого становились многоуровнево глубокими и непередаваемо панорамными.

Представляется, не требует доказательства положение, что если руководитель факультета, помимо того, что он хороший организатор, блестящий лектор, является и выдающимся ученым, то постоянно ощущаемое всеми его стремление ставить перед собой все новые исследовательские задачи, мучительно непросто находить пути для их решения, подбирать соответствующий характеру этих задач методический инструментарий, проводить и повторять эксперименты, обрабатывать и перепроверять накапливаемые материалы, порой получая не то, что предполагалось в рабочей гипотезе, начинать все заново и затем все-таки приходить к положительному результату — все это является сильнейшим дополнительным стимулом для молодежи (если, конечно, у нее серьезное желание овладеть профессией) следовать примеру наставника.

Диапазон научных интересов Б.Г. Ананьева был чрезвычайно широким. Он занимался научной разработкой таких глобальных проблем: человек как предмет познания, человек как предмет воспитания, человек как объект и субъект труда и общения, индивидное, личностное и субъектнодеятельностное развитие человека и их взаимосвязь, онтопсихология, половой диморфизм и его влияние на психофизиологические и психические характеристики людей, межполушарная асимметрия и характер обусловливания ею функционирования психики, психофизика, психофизиология, психология психических процессов, психология чувственного познания и др.

В контексте этих больших проблем он настойчиво занимался научным освещением и более частных проблем. Например, его интересовали психологические коллизии, которые возникают у ребенка при переходе из детского сада в школу, из начальных классов в средние, и дальше у подростков и юношей — из средних в старшие и из школы в вуз. Немало времени он как исследователь потратил на выяснение динамики формирования у учащихся картины мира при усвоении ими все новых учебных предметов, а также на прослеживание взаимозависимостей, которые существуют между развитием основных психических процессов у школьников и студентов.

Этот перечень проблем, которые он превращал в темы последующей самой тщательной теоретической и экспериментальной проработки, можно было бы продолжать. Но сейчас важнее подчеркнуть другое: в разработку этих проблем, инициируемую мощным творческим интеллектом и волей Б.Г. Ананьева, вовлекались преподаватели и сотрудни-

ки факультета, докторанты, аспиранты. И каждый студент тоже находил в этом перечне проблем тему для себя, которая отвечала зреющему в нем профессиональному интересу, а так как Б.Г. Ананьев при всей своей огромной занятости выкраивал время интересоваться, а как идут дела с выполнением исследования у каждого отдельного студента, и еще взял за правило замечать и вслух отмечать все ценное для науки, что сумел найти студент, то это всегда сильнейшим образом способствовало формированию у студента субъективной позиции исследователя, открывателя нового.

В этих случаях как нельзя лучше находила свое подтверждение мысль К.Д. Ушинского, что личность воспитывается личностью. И чем крупнее, духовно богаче личность воспитателя, тем глубже след, который он оставляет в личности воспитанника.

У Б.Г. Ананьева был огромный авторитет ученого, педагога, организатора науки. И под его руководством стремились работать, у него хотели учиться и действительно учились и делали свои первые шаги в психологии как исследователи очень многие. Причем учились не бездумному исполнительству, а вдумчиво ответственному и наполненному постоянным творчеством отношению к сложнейшему труду психолога.

* * *

Сейчас наблюдается возрастание интереса к психологии. Для подготовки психологов открываются новые факультеты, создаются курсы ускоренной подготовки психологов, входят в моду заочные формы обучения психологов, в психологов переквалифицируются люди, долго работавшие по другой специальности, часто очень далекой от сферы «человек — человек».

Первое впечатление от всего этого радужное: у нас будет больше инженеров человеческих душ! Однако глубоким профессионалом-психологом может быть далеко не каждый человек. Это во-первых. А во-вторых, для подготовки настоящего профессионала-психолога, способного действительно понять внутренний мир другого человека, постичь его неповторимость и очень адресно помочь этому человеку успешно решить его проблемы, требуется очень продуманная и в целом, и в деталях система психологического образования и воспитания. У Б.Г. Ананьева была такая система. Сейчас другое время, да и психологов масштаба Ананьева пока тоже не видно, поэтому его систему слепо копировать вряд ли стоит. Но вдуматься в принципы, которым он следовал, работая с будущими психологами, наверное, полезно всем, кто берется сейчас за труднейшее дело формирования психологов-профессионалов во всем большом значении этого слова.

1.2. Профессиональная компетентность психолога как интегративная характеристика его труда

Ознакомимся с деятельностным подходом в труде практического психолога. Успешность реализации этого подхода основывается на достаточно прочной профессиональной основе. Прежде всего дадим системное описание ведущих компонентов профессиональной компетентности практического психолога.

Профессионализм новой категории специалистов предстает как феномен, обусловленный действием общих, особенных и единичных закономерностей проявления целенаправленной творческой активности психолога в конкретной сфере труда — образовательной, управленческой, производственной, коммерческой и т. п.

Наблюдая за политиком, руководителем, бизнесменом и просто человеком, вступившим в XXI век, осознаешь потребность каждого из них в помощи профессионального компетентного психолога.

Профессионализм в этой сфере деятельности открывает каналы для проникновения в глубинную природу отдельно взятого субъекта труда и жизни, всевозможных связей и отношений в коллективах и общесоциальных объединениях. На этой основе обеспечивается выявление и использование эффективных средств влияния на морфологическом, психофизиологическом, психическом, социально-психологическом и социальном уровнях. Таким образом, профессионализм практического психолога можно назвать стержневым компонентом избранного им вида деятельности.

Что же определяет содержание понятия «профессионализм практического психолога»? Ответить на этот вопрос непросто. В самом общем плане можно отметить, что оно обусловлено реальными детерминантами и индивидуальными особенностями конкретного человека, включенного в совокупность всех взаимосвязей. Выявленные взаимосвязи представлены на рис. 1.

Важно отметить, что любую деятельность, в том числе и деятельность практического психолога, обусловливает ее цель. В данном случае цель — это вполне определенное представление о возможном результате выполняемой деятельности. Если учесть характер реальных условий, то перед практическим психологом возникает целый ряд проблем и задач, которые необходимо решить для получения конкретного результата.

Чтобы пройти дистанцию от представления о результате (цели) до его реального воплощения (продукта деятельности), необходимо выполнить вполне определенные действия, которые в соответствии с отведенной ролью принято называть функциями. Эти функции выполняет конкретный человек, выступающий субъектом (активным действующим лицом) деятельности. Вполне очевидно, что способность практического психо-

Рис. 1. *Характер взаимосвязей профессиональной деятельности практического психолога*

лога эффективно выполнять свои функции зависит от определенных его качеств. Все они во взаимосвязи характеризуются общим понятием — профессиональная компетентность, или профессионализм.

Итак, профессиональная компетентность характеризуется сформированностью у практического психолога единого комплекса знаний, навыков, умений, психологических особенностей (качеств), профессиональных позиций и акмеологических* инвариантов. Здесь знания, навыки и умения можно представить как ролевые характеристики профессиональной компетентности психолога. Все остальные компоненты предстают в качестве ее субъектных характеристик, указывают на отношение психолога к деятельности и на его сугубо индивидуальный почерк. Причем достижение различных уровней профессиональной компетентности определяется целым рядом детерминантов, среди которых — индивидуальные ограничения, являющиеся противопоказаниями для выполнения профессиональных функций.

Изучение опыта практической деятельности психологов и ознакомление с передовой практикой социально-психологической работы в нашей стране и за рубежом позволяют выделить следующие отличительные особенности профессиональной компетентности специалистов этого профиля:

• обусловленность целей и задач профессиональной деятельности практического психолога социальным заказом общества и его институтов — оптимально реализовать потенциальные возможности человека как в сфере его деятельности, так и в повседневной жизни;

• сочетание в задачах многообразия составляющих, которые определяют полифункциональность профессионального труда практического психолога;

• недостаточная регламентированность социально-правовой, функциональной и организационно-методической базы профессиональной деятельности, взаимоотношений с различными субъектами труда и жизни, обусловливающая актуальность творческого подхода, адекватного общепринятым нормам, рекомендациям психологической науки, моральным принципам и профессиональной этике;

• конгруэнтность (соответствие) выдвигаемых целей, задач и функций с индивидуальными возможностями, потребностями и действиями практического психолога;

• интегративный характер процесса и результатов профессиональной деятельности, складывающийся на основе эффективного использования исследовательско-диагностических, конструкторско-проектировочных, формирующе-развивающих, коррекционно-терапевтических, коммуникативных, аналитико-оценочных и других технологий;

• творческий характер профессиональной деятельности, базирующийся на знании психологической сути процессов и явлений, широкой эрудиции, личном опыте, активном поиске новаторских подходов

* От греч. акте — высшая степень чего-либо.

и инновационных технологий, личной инициативе и широкой профессиональной коммуникабельности;

• поливариантность условий выполнения профессиональных обязанностей, которые реализуются комплексно и полифункционально при обязательном непосредственном сопряжении с конкретным человеком, коллективом, их отношениями и взаимосвязями.

Таким образом, труд практического психолога, являясь особым видом труда в современном обществе, содержит как общие, так и специфические признаки. Для его анализа как целостного феномена целесообразно выделить следующие стороны (блоки): профессиональная деятельность, профессиональное общение, развивающаяся личность и результаты труда. Все они объединены единой социальной целью, которая должна достигаться при оптимальной активизации ресурса социального субъекта.

Данные стороны отражают процессуальный и результирующий аспекты профессиональной деятельности психолога, его повседневных отношений и личностного развития. Здесь практический психолог раскрывается как целостный феномен со своими неповторимыми макрохарактеристиками как индивид, личность, субъект деятельности.

Каждая из указанных сторон (блоков) труда практического психолога описывается определенными психологическими характеристиками. Их можно сгруппировать в критериальный модуль. В таком модуле для описания любой из сторон труда психолога и для оценки различных реальных характеристик используются показатели в виде объективно необходимых знаний, навыков и умений, психологических особенностей (качеств), позиций и акмеологических инвариантов.

Анализ каждой из сторон (блоков) труда практического психолога и взаимосвязей между ними с использованием модульных характеристик определяет степень его профессионализма. Профессиональная компетентность выступает интегральной характеристикой, которая позволяет судить об уровне подготовленности психолога и его способности выполнять должностные функции. Она является не только мерилом профессионализма, но и выступает в процессе труда коллектива, жизни семьи или конкретного человека как определяющий фактор, от которого зависит успешность реализации как социальных, так и собственно жизнедеятельностных функций.

Уяснив сущность и важность профессиональной компетентности практического психолога, можно перейти к вопросу о том, как же достичь ее желаемого уровня?

С учетом того, что профессиональная компетентность практического психолога обеспечивает в конечном итоге желаемые результаты всего его труда, авторы предлагают свой подход к решению данной проблемы. Для системной реализации этого подхода прежде всего следовало бы воспользоваться акмеограммой практического психолога. Разработанная акме-

ограмма представляет собой модель практического психолога как профессионала и отражает систему предъявляемых к нему требований, соблюдение которых обеспечивает продуктивное выполнение, им своих функций в реальных условиях, а также способствует постоянному развитию и реализации его творческого потенциала.

Акмеографический подход, развивая достижения современной профессиографии, дает возможность описать труд практического психолога как целостный феномен, который включает в себя вполне определенную совокупность компонентов объективного и субъективного характера. Схематично реализация такого подхода показана на рис. 2. Многие практические психологи признают этот подход привлекательным и продуктивным.

Акмеограмма, представленная на рис. 2, разработана для практического психолога и прошла успешную апробацию в различных областях его деятельности. Для данной категории профессионалов акмеограмма имеет принципиальное значение, так как служит не только описательной моделью, но и своего рода алгоритмом, следование которому дает возможность избрать наиболее продуктивные стратегию, тактику и методы работы.

В акмеограмме практического психолога представлены объективные и субъективные характеристики его труда. Объективные характеристики включают в себя цели и задачи. Для их реализации объективно необходимо выполнить вполне определенные функции. Следовательно, функции также относятся к объективным характеристикам труда психолога. Субъективная сторона данного труда представлена в акмеограмме через знания, умения, навыки, профессиональные позиции, психологические качества и акмеологические инварианты. Рассмотрим субъективные характеристики более подробно.

Профессиональные знания как объективно необходимые сведения о всех сторонах (блоках) труда практического психолога складываются из востребованных практикой общих и частных компонентов. Они составляют основу для формирования психолого-педагогической культуры и непосредственно технологии достижения психологом желаемых результатов труда.

Профессиональные умения представляют собой действия и методы работы психолога, применяемые им для реализации обязанностей и функций в процессе деятельности. Они выступают исходными элементами целостной технологии его социально-психологической работы. Навыки здесь отражают приобретенную способность практического психолога выполнять профессиональные действия, приемы, конкретные должностные функции.

Специфические психологические особенности (качества) выражают сформированность всех компонентов психики профессионала: психи-

ческих процессов, свойств, состояний, образований, которые позволяют ему осуществлять избранную деятельность. Их специфический характер определяется как природными особенностями психолога, так и характером труда, спецификой объекта.

Рис. 2. Системный акмеографический подход к описанию профессиональной компетентности практического психолога

Профессиональная позиция практического психолога — это целостное психическое образование, включающее конкретные установки и ориентации, систему личных отношений и оценок внутреннего и окружающего опыта, реальности и перспектив, а также собственные притязания, реализуемые (нереализуемые, частично реализуемые) в избранном труде. Эта позиция выражает способ самоопределения психолога, принятия и реализации им собственной профессионально-деятельностной концепции. Она включает общесоциальный, профессиональный и акмеолого-психологический аспекты, проявляющиеся через внешнюю психическую активность — деятельность.

Акмеологические инварианты практического психолога представляют собой такие формируемые и используемые компоненты структуры профессионализма, которые обусловливают оптимальный творческий потенциал и наивысшую продуктивность труда независимо от действия внешних условий и факторов. В числе общих и специфических акмеологических инвариантов, определяющих продвижение психолога к вершинам профессионализма, можно выделить постоянную включенность в процесс принятия решения, предвидение, проницательность, личностные притязания, мотивацию достижения, саморегуляцию и другие невостребованные ранее профессионально важные качества и индивидуальные особенности.

Следует отметить, что использование акмеограммы как наиболее полного системного описания профессиональной компетентности практического психолога позволяет не только выделить ее желаемые компоненты, но и определить те из них, которые препятствуют продуктивной деятельности. Такие противопоказания играют роль психологических затруднений, барьеров, блокаторов.

Отмеченные показатели критериального модуля, положенные в основу разработанной акмеограммы, дают возможность получить системную многогранную характеристику всех сторон профессионального труда практического психолога. Установлено, что каждая сторона этого труда разворачивается самостоятельно, отличаясь от других по значимости, удельному весу и протеканию. Одновременно все они выступают в диалектическом единстве. Приоритетное место среди них занимает профессиональная деятельность.

Следовательно, профессиональная деятельность практического психолога, являясь важнейшей стороной его труда, требует многопланового анализа как самостоятельного явления. Она находится в самой тесной связи с другими видами его деятельности, повседневным общением, личностным развитием и результатами совокупного труда. С учетом этих связей и показателей критериального модуля возможно проанализировать основные составляющие профессиональной

компетентности психолога, необходимые для продуктивной деятельности.

Профессиональные знания, объективно необходимые для успешной деятельности психолога, охватывают сведения об объектах исследования, психологических технологиях реализации функциональных обязанностей, данные о всех детерминантах, определяющих успешность в достижении желаемых результатов. Цели и задачи труда в сфере, где психолог реализует свои функции, достигаются в целостном деятельно-воспитательном процессе и через меры психологического характера. Полная структура профессиональной деятельности психолога включает мотивационно-ориентировочное звено, целостный ансамбль профессиональных действий диагностического, развивающего, терапевтического, корректировочного и консультационного характера, а также аналитический контрольно-оценочный элемент.

Алгоритм этого процесса таков: уяснение целей и задач практической деятельности; изучение психологических условий и факторов реальной обстановки и принятие решения об осуществлении социально-психологической работы; планирование психологических мероприятий по реализации решения и организация их выполнения в соответствии с требованиями психологических принципов и научными рекомендациями; анализ результатов труда, жизнедеятельности социальных субъектов и социально-психологической работы, а также корректировка всей своей деятельности. Особое внимание следует уделять изучению принципов и технологии выполнения функциональных обязанностей.

Знание практическим психологом общих черт, особенностей и конкретики своей профессиональной деятельности, ее структуры, содержания и практики является необходимой предпосылкой ее успешного осуществления. Перечень вопросов, в которых должен быть компетентен психолог, включает также знания о собственных индивидуальных особенностях, способностях, возможностях, сильных и слабых сторонах. Не обойтись ему и без знаний о способах компенсации собственных недостатков. Не менее важно знать основные психологические особенности объектов исследования в их развитии, характеристики реальных процессов и взаимосвязей. Здесь прежде всего надо ориентироваться на реальные измерения человека как целостного феномена с макрохарактеристиками индивида, личности, субъекта деятельности и индивидуальности. Полезной может быть модель развития всех составляющих характеристик. Раскроем содержание других характеристик профессиональной компетентности практического психолога, которые позволяют ему успешно осуществлять свою деятельность.

Профессиональные умения, необходимые для продуктивной деятельности практического психолога, охватывают обширный арсенал его действий по выполнению профессиональных функций. Ему необходимо уметь

объективно и всесторонне анализировать реальные условия и факторы, цели и задачи труда и жизни клиента; планировать и эффективно осуществлять социально-психологическую работу в соответствии с научными рекомендациями, законами и интересами человека, группы, общества; систематически изучать и объективно оценивать результаты социально-психологической деятельности, а также реализовывать меры по ее оптимизации. Не менее важно владеть умением эффективно осуществлять в первую очередь те мероприятия, которые играют определяющую роль в достижении намеченной цели. При этом очень существенно приобретать умения все более высокого порядка.

Базовыми компонентами для развития умений являются навыки. Их совокупность представляет собой основу, т. е. сформированную, устойчивую способность психолога выполнять приемы, действия, операции профессиональной деятельности. В числе важных навыков можно выделить способность регулировать свою мыслительную деятельность и психические состояния, мобилизовывать возможности и психологический ресурс, осуществлять весь комплекс деятельностиых элементов, образующих целостную технологию продуктивного профессионального труда психолога.

Психологические качества практического психолога представляют собой совокупность активных элементов психологического ресурса, каждый из которых самобытно проявляется в его деятельности. Они охватывают особенности профессионального мышления и сознания, рефлексии и самооценки, целеполагания и мотивационной сферы, взаимосвязей, отношений и практических действий. Наиболее значимыми психологическими качествами практического психолога являются: аналитико-конструктивный склад мышления и самостоятельность суждений; чуткость и проницательность; эмоционально-волевая стабильность и терпеливость; устойчивость к стрессам и умение адаптироваться к различным условиям и факторам выполнения обязанностей как в едином контексте труда и жизни клиента, так и при проведении самостоятельных целевых мероприятий; эмпатия и рефлексия; общая психофизическая активность.

Профессиональная позиция психолога определяет его ориентации, место и роль в процессе предписанной ему деятельности. Как устойчивая система отношений она выражает его самооценку, уровень профессиональных притязаний, мотивированность деятельности и понимание своего предназначения. Эта ее общая сторона дополняется конкретными ситуационными элементами, являющимися предпочтительными при выполнении деятельностных функций диагностического, развивающего, терапевтического, корректировочного, консультационного, аналитического, контрольно-оценочного и иного характера.

Профессиональная позиция практического психолога выступает совокупным детерминантом его активности. Кроме того, она может служить мерой конгруэнтности в выполняемой профессиональной деятель-

ности. Если в основу общей ориентации психолога положены социально значимые ценности, а сфера избранной деятельности признана и принята им в качестве жизненно важного приоритета, и если практические действия являются воплощением современной профессиональной культуры, лучших традиций и продуктивных инноваций современной психологии и акмеологии, то в такой позиции фокусируются основные интересы психолога и социально значимые интересы общества и клиента. Такая позиция может считаться оптимальной. Она способна стимулировать наивысшую продуктивность профессиональной деятельности практического психолога.

Выше уже указывалось на важность акмеологических инвариантов в профессиональной деятельности практического психолога, перечислялись качества, составляющие их.

С другой стороны, есть группа качеств, которые определяют продвижение психолога к собственным вершинам именно в этой деятельности, являющейся для него главным делом жизни. Здесь оказывают влияние такие самостоятельные акмеологические инварианты, как потребность в поддержании устойчивой деятельностной направленности, высокие компенсаторские возможности и психическая восстанавливаемость, обеспечивающие адаптивность психолога, способность к многоуровневой рефлексии, умение осуществлять профессиональную деятельность в «зоне комфортного психического состояния», достаточный уровень мобильной саморегуляции и управления функциональным состоянием и др.

Для успешной деятельности практического психолога не менее существенно ясное понимание того, что его собственный психологический ресурс и возможности небезграничны. Его индивидуальные ограничения или противопоказания являются той объективной базой, на которой формируется группа личностных трудностей, барьеров, блокаторов, препятствующих успешной профессиональной деятельности. В акмеограмме данные характеристики-противопоказания представлены достаточно всесторонне. При этом надо иметь в виду, что специфика выполнения должностных функций в различных сферах труда выдвигает более широкий круг требований. Здесь возможно выявление новых противопоказаний.

Таким образом, профессиональная деятельность является главным компонентом совокупного труда практического психолога. Ее анализ с использованием показателей критериального модуля позволяет получить всестороннюю оценку его профессиональной компетентности. Подобная оценка отражает субъектную сторону деятельности. С учетом ее объективных характеристик (задач, функций, результатов) составляется главная часть акмеограммы — профессиограмма психолога для конкретной сферы: образования, управления, производства, бизнеса, коммерции и т. п. Степень соответствия реально сформированных качеств требованиям профессиограммы характеризует уровень профессиональной компетентности практического психолога, детерминирующей успешность его практической деятельности.

Сопоставление реально сформированных качеств психолога с показателями акмеограммы позволяет определить уровень его профессиональной компетентности и выработать стратегию продвижения к вершинам профессионализма, к оптимальной практической деятельности.

Видение практическим психологом стратегии достижения вершин профессионализма и следование логике продвижения к ним предполагает прохождение ряда этапов, каждый из которых означает взятие очередного рубежа профессиональной компетентности. Эти рубежи характеризуются такими уровнями профессионализма, как способность успешно выполнять профессиональную деятельность; подготовленность к стабильному продуктивному труду; профессиональное мастерство в реализации функций и обязанностей; творческое овладение исследовательско-инновационным стилем профессиональной деятельности.

Отмеченные уровни профессиональной компетентности являются эталонами для оценивания и позволяют отслеживать эволюцию профессионального роста, выявлять ее тенденции и придавать профессиональной деятельности оптимальный характер в соответствии с ее предназначением и собственной стратегией достижения. Вполне очевиден факт, что профессиональная компетентность является стержневым компонентом конкретной деятельности и труда в целом. Именно она выступает определяющим фактором в достижении желаемых результатов.

1.3. Секреты творчества психолога

Перед начинающим психологом неизбежно встает вопрос: посвящать ли себя полностью этому ремеслу, профессионально, надолго и капитально браться за дело или имитировать деятельность на необъятном фронте работы, у которого нет четких измерений?

При этом заказчики «психологической продукции» — руководители государственных структур, предприниматели, коммерческие организаторы или просто клиенты, обратившиеся к психологу за помощью, ждут только результата, а следовательно, зачастую он испытывает критическое и даже предвзятое отношение к себе.

Наш разговор не для того, кто случайно оказался в рядах тружеников-психологов, которые шаг за шагом продвигаются к овладению своей ответственной и благородной профессией. Не важно, в какой сфере они трудятся,— каждый из них обладает общей и единой основой, которая позволяет продуктивно реализовывать свой творческий потенциал и успешно продвигаться к вершинам профессионализма.

В качестве такой продуктивной основы для любого практического психолога выступает оптимальная система его труда. В рамках этой системы достаточно простора, чтобы проявиться на высшем исследовательско-инновационном уровне профессионализма. Именно здесь и раскрывается профессиональное творчество через самобытное оригинальное

мышление и оптимальный стиль самореализации в профессиональной деятельности, повседневных отношениях, личностном развитии и в совокупном результате труда.

Как показывает опыт, восхождение к вершинам профессии пролегает через создание собственной системы труда. Предлагаем читателю ознакомиться с наиболее общими очертаниями подобной системы, приемлемой для использования в самых различных условиях.

Следует отметить, что характер системы труда практического психолога детерминирован многими требованиями. Если в составе труда выделить ведущую сторону — профессиональную деятельность, то в соответствии с перечисляемыми ниже принципами можно очертить сферу этой деятельности. Основные принципы, которые важно знать, таковы:

Принцип профессиональной компетентности. Данный принцип указывает на то, что реализация должностных функций основывается на знании сущности социально-психологического явления (процесса) и особенностей его проявления в конкретных условиях и ситуациях. Не менее важно иметь ясное представление о своих правах и обязанностях, возможностях и ограничениях. Профессиональная компетентность в конечном итоге предполагает совершенное владение инструментарием, приемами и продуктивными технологиями реализации функциональных обязанностей.

Этот принцип (рис. 3) предопределяет обязательность соблюдения психологом таких правил: сотрудничество психолога и заказчика на заинтересованной и компетентной основе (1.1); профессиональное общение и взаимодействие с клиентом (1.2); научно обоснованная профессиональная деятельность психолога для достижения желаемого результата (1.3) (рис. 3).

Принцип ненанесения ущерба испытуемому. Данный принцип обращает внимание практического психолога на то, чтобы ни процесс, ни результаты его деятельности не наносили вреда здоровью, социальному положению и интересам человека, а способствовали более продуктивному задействованию его потенциальных возможностей в избранной сфере труда и полноценной активной жизни.

Здесь важно учитывать особенности каждого, с кем приходится работать, применять безопасные и наиболее приемлемые методики достижения цели, обеспечивать ненанесение вреда испытуемому должностными лицами, осведомленными о его взаимодействии с психологом или использующими полученные психологом результаты.

Требования данного принципа предполагают соблюдение практическим психологом следующих правил: взаимоуважение психолога и клиента (2.1); безопасность для испытуемого применяемых модели, алгоритма, технологии и непосредственных методик, техник, приемов (2.2); предупреждение неправильных действий заказчика (2.3).

Принцип беспристрастности требует от практического психолога не допускать предвзятого отношения к любому человеку, исключать фор-

мирование выводов и осуществление действий психологического характера, противоречащих научным данным. Здесь важно занимать объективную позицию, не зависящую от субъективного мнения или требований третьих лиц. Этот принцип предполагает также использование инструментария и технологии, адекватных целям работы, особенностям объекта исследования и реальным возможностям. Полученные результаты всегда должны быть научно обоснованы, выверены и всесторонне взвешены. Ознакомление с ними третьих лиц осуществляется только с согласия клиента.

В соответствии с требованиями данного принципа психолог обязан руководствоваться следующими правилами: адекватность психологического инструментария целям, условиям и особенностям конкретного клиента (3**.1);** объективность и научная обоснованность результатов (3.2); целесообразность и взвешенность сведений, передаваемых психологом заказчику (3.3).

Принцип конфиденциальности означает, что любой материал не подлежит сознательному или случайному распространению, чтобы избежать компрометации кого бы то ни было — испытуемого, практического психолога, руководителя и пр.

В отдельных сферах труда данный принцип нашел нормативное закрепление. «Психолог несет ответственность за сохранение протоколов обследований, за ведение документации в соответствии с положениями, установленными настоящим Временным положением»,— записано в документе, ориентированном на систему образования.

Этот принцип обусловливает следующие обязательные правила: строгая учетность полученной информации, вплоть до применения системы ее кодирования (4.1); постоянный контроль за результатами психологической работы и ограниченный доступ к ним заказчика, клиента или иных третьих лиц (4.2); корректное использование сведений психологического характера (4.3).

Принцип позитивно ориентированной активности предполагает целенаправленное участие практического психолога во всех сторонах жизни и деятельности клиента, а также действенное влияние на весь комплекс их психологических составляющих. Здесь важно держать в поле зрения не только формирование и развитие конструктивных структурных и функциональных компонентов, но и то, что мешает их проявлению. Прежде всего, целесообразно не упускать блокаторы эффективной деятельности, отношений и реализации творческого потенциала человека, а также отклонения от психических и социальных норм (5.1—5.8).

Этот принцип, выполняя интегративную функцию, определяет гуманистическую направленность всей деятельности практического психолога. Позитивный подход деятельности должен присутствовать во всех компонентах — взаимосвязях, отношениях, результатах труда и пр.

Данные принципы и другие нормы определили систему регламентации деятельности практического психолога. Здесь можно при-

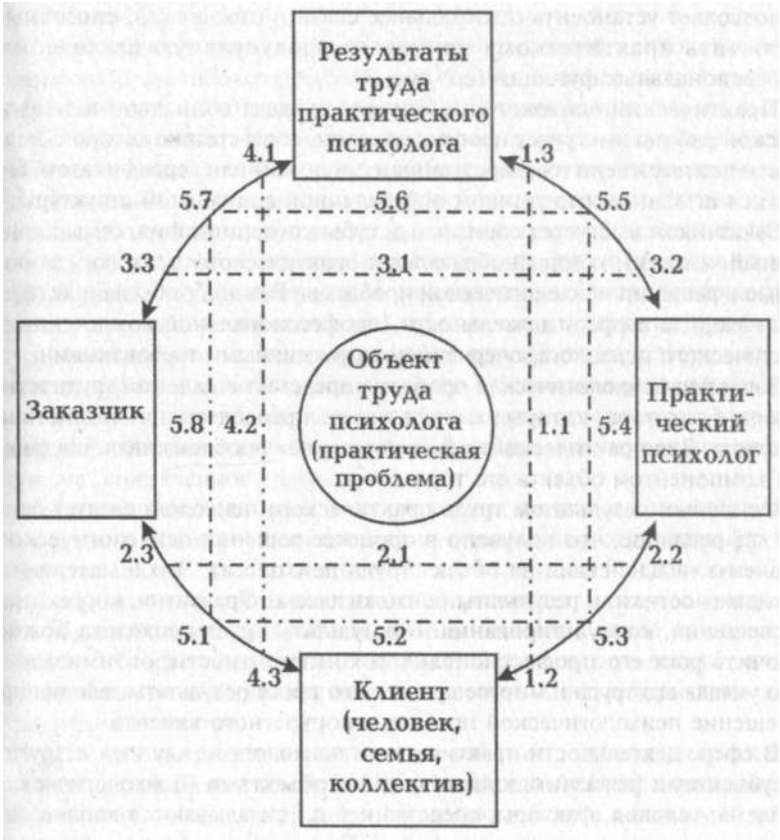


Рис. 3. Система детерминант труда психолога

1.1<—»5.8 — действие групп принципов;

1.1—5.4 — точки регламентации отношений, возникающих в процессе профессиональной деятельности психолога;

1.1 — 1.3 — преимущественное действие принципа профессиональной компетентности психолога;

2.1—2.3 — преимущественное действие принципа ненанесения ущерба клиенту;

3.1—3.3 — преимущественное действие принципа беспристрастности;

4.1—4.3 — преимущественное действие принципа конфиденциальности;

5.1—5.8 — преимущественное действие принципа позитивно ориентированной активности.

держиваться подхода, который предложили А.А.Крылов и А.И.Юрьев. Он позволяет установить оптимальные связи и отношения, способные обеспечить практическому психологу продуктивную реализацию профессиональных функций (см. рис. 3).

Практический психолог как ведущий субъект социально-психологической работы выступает профессионалом, соответствие которого должности подтверждено государственным дипломом или сертификатом. Он является штатным сотрудником определенной социальной структуры.

Заказчиком выступает социальный субъект (организация, семья, конкретный человек), который обратился к практическому психологу за помощью в решении психологической проблемы. Важно, чтобы данная проблема входила в сферу деятельности (профессиональной компетенции) практического психолога, очерченную нормативными требованиями.

Зачастую психологическая проблема предстает в виде той трудности, барьера, блокатора, которые клиент желает преодолеть при содействии психолога. Для практического психолога данная проблема является главным компонентом объекта его труда.

Основным результатом труда практического психолога следует считать все реальное, что получено в процессе решения психологической проблемы (воздействия на объект труда психолога). Это и материалы психодиагностики, и результаты психологического развития, коррекции, просвещения, консультирования. В результаты труда психолога можно включить рост его профессиональной компетентности, оптимизацию всего уклада его труда и многое другое. Это также результаты, влияющие на решение психологической проблемы конкретного клиента.

В сфере деятельности практического психолога между ним и другими субъектами (заказчик, клиент и др.) и объектами (психологическая проблема, условия, факторы, средства и т. п.) складываются вполне определенные взаимосвязи и отношения. При решении психологической проблемы они приобретают субъектно-объектный характер, так как практический психолог выступает преимущественно главным воздействующим лицом.

Деятельностный цикл практического психолога может быть представлен следующим образом. Получив заказ, он изучает объект труда, определяет цель этого труда и принимает решение о выполнении профессиональной деятельности. При этом устанавливаются нормативные регламентации, характер связей и отношений, определяются условия для получения намеченного результата. Все данные вопросы следует оформить договором, трудовым соглашением, планом или иным нормативным актом. В последующем практический психолог вырабатывает оптимальные модель, алгоритм и технологию практической деятельности для получения ожидаемых результатов.

Полученные результаты практический психолог передает заказчику. Его заключения должны содержать обоснованные рекомендации. Заказчик применяет их в общем контексте своего труда и жизни, а также как

целевые меры психодиагностического, развивающего, коррекционного или иного характера.

В рамках предлагаемой системы практический психолог получает возможность" наиболее продуктивно строить свою деятельность, выделяя в ней основные направления. К основным направлениям его профессиональной деятельности можно отнести: организационно-методическую, исследовательско-аналитическую, психотерапевтическую и консультационно-просветительскую работу, а также совершенствование профессиональной компетентности и условий труда. В совокупности они охватывают вопросы психодиагностики, развития и психокоррекции, психологической реабилитации, психогигиены, психопрофилактики, психологического сопровождения труда и жизни социальных субъектов, психологического консультирования и просвещения, совершенствования профессиональной компетентности психолога и условий его труда.

Данные направления тесным образом взаимосвязаны. Однако это вовсе не означает их обезличивания. В каждом из них можно выделить вполне определенное содержание.

Организационно-методическая работа психолога включает в себя все уровни планирования его труда, а также подготовительную и непосредственную деятельность по аспектам социально-психологического сопровождения. В рамках этого направления также решаются задачи обучения должностных лиц использованию в своей практике знаний из области психологии; подготовки психологического актива к эффективным действиям; психологического консультирования и просвещения клиентов.

Исследовательско-аналитическая работа предусматривает, с одной стороны, разработку концептуальных подходов к изучению социально-психологических явлений, аналитическую работу с получаемой информацией, адаптацию психодиагностических методик к условиям реальной практики, а также участие в НИР. С другой стороны, она предполагает поиск тенденций и закономерностей в существующих социально-психологических явлениях. Центральное место здесь занимает психодиагностическая работа, состоящая в выявлении психологических характеристик клиентов, их отношений и взаимосвязей. Несомненно важным представляется и определение детерминантов эффективной профессиональной деятельности и труда психолога в целом, а также выявление продуктивных психотехнологий и процедур.

Психотерапевтическое воздействие обеспечивает целенаправленное изменение необходимых свойств и качеств объекта в интересах выполняемого заказа. Оно заключается в комплексном вербальном и невербальном воздействии на суждения, эмоционально-волевую и интеллектуальную сферы клиента — человека, коллектива, семьи, а также в создании комфортных условий для их продуктивного труда и жизни. Здесь выделяются такие компоненты, как психопрофилактика, психокоррекция, психологическая реабилитация, психогигиена. Психопрофилакти-

ка — превентивная деятельность по предотвращению нежелательных проявлений в психике клиента. Психокоррекция — целенаправленное воздействие с целью изменения, укрепления или формирования необходимых психологических качеств и состояний. Психологическая реабилитация — система мероприятий психологического, педагогического, социального плана, направленных на восстановление, коррекцию или компенсацию нарушенных психических функций, состояний личностного и социального статуса. Психогигиена — работа психолога по созданию условий обеспечения, укрепления и сохранения необходимых психических функций и состояний клиента. В процессе практической работы психолог комплексно реализует свои функции по таким направлениям, как психологическая консультация, психопрофилактика, психокоррекция, психогигиена, психологическая реабилитация. Все эти направления взаимосвязаны и в практике работы не разделяются, а дополняют друг друга. Но для определения специфических особенностей этих направлений важно выделять среди них основные, которые актуализируются практическим психологом и реализуются в процессе его профессиональной деятельности.

Психологическое консультирование и просвещение. Консультирование — это работа психолога, носящая рекомендательный характер, базирующийся на совместном с клиентом выявлении причин и недостатков существующих состояний. Просвещение реализуется в контексте повседневной жизнедеятельности и в виде целевых мер. Оно направлено на повышение психологической культуры клиента.

Совершенствование профессиональной компетентности и условий труда психолога — это его самостоятельная работа по продвижению к вершинам профессиональной компетентности. В рамках этих направлений реализуются и другие задачи, решаемые психологом в соответствии со своими обязанностями. В частности, социально-психологическое сопровождение труда и жизни клиента, создание комфортного психологического климата для жизнедеятельности конкретного человека или коллектива. Особое место здесь занимает работа в семье, которая для психолога выступает одним из клиентов. Цель ее — в создании благоприятной обстановки, взаимоотношений, необходимых для социально ценностной жизни и продуктивной деятельности.

Для реализации данных направлений практический психолог во всех структурах, где он выполняет свои функции, получает нормативно закрепленный статус. Этот правовой статус принимается соответствующими министерствами и ведомствами, уполномоченными решать данный вопрос. В частности, Госкомитет по народному образованию определил, что статус психолога образовательных учреждений утверждается региональным городским или районным центром психологической службы в соответствующем положении, уставе, кодексе и т. п. В них вполне определенно сформулированы задачи, права и обязанности практических психологов.

В число основных задач, как правило, включают:

• выявление психического ресурса, здоровья и психологических характеристик клиентов (конкретного человека, семьи, коллектива);

• изучение психологических трудностей, механизмов их проявления в жизни и деятельности социальных субъектов, а также всестороннюю помощь в преодолении их воздействия и устранении причин, условий и факторов таких трудностей;

• содействие государственным, общественным, предпринимательским, коммерческим и иным структурам в эффективном использовании психологического фактора при решении практических задач;

• социально-психологическое сопровождение труда и жизни клиентов в соответствии с социальными целями и жизненными стратегиями;

• оказание реальной помощи клиенту и выработку рекомендаций для самостоятельного решения им различных психологических проблем;

• ведение пропаганды психолого-педагогических знаний и совершенствование психологической культуры;

• оптимизацию системы психологической работы и повышение собственной профессиональной компетентности.

Решение этих и других задач практический психолог осуществляет в соответствии с установленными правами и обязанностями.

Среди прав, без которых психологу трудно выполнить свою гуманную миссию, следует назвать такие, как:

• право самостоятельно вырабатывать концепцию и определять пути выполнения своих профессиональных обязанностей;

• проводить с клиентами и в рамках функциональной структуры социально-психологические мероприятия;

• принимать участие во всех сторонах жизнедеятельности предприятия, организации, учреждения, конкретного клиента, а также знакомиться с содержанием документации, необходимой для успешного выполнения профессионального долга;

• поддерживать профессиональные связи с различными вневедомственными структурами и частными лицами, необходимыми для решения социально-психологических проблем;

• вырабатывать и давать рекомендации психологического характера администрации, общественным, другим органам и клиентам, обратившимся за помощью.

От прав практического психолога неотделимы его обязанности. Психолог обязан:

• участвовать в разработке и выполнении мероприятий социально-психологического характера;

• изучать и знать социально-психологические процессы, явления, психологические проблемы жизни и деятельности клиентов и тех структур, в которых он реализует свои функции;

• организовывать и лично проводить социально-психологическую работу, проявляя творчество и инициативу;

• активно способствовать развитию психологического ресурса клиентов, оказывать им содействие в преодолении кризисов, трудностей, конфликтных ситуаций и иных негативных явлений;

• участвовать в отборе кадров, их психологической адаптации и последующей профессионализации, а также в организации социально-психологического сопровождения жизнедеятельности клиентов;

• вести постоянное наблюдение за клиентами, их психическими реакциями, проводить коррекцию их поступков и деятельности, тесно взаимодействуя с медицинскими учреждениями;

• организовывать и лично проводить консультирование, занятия по психолого-педагогической подготовке;

• поддерживать деловые связи и отношения с государственными, общественными и иными структурами, частными лицами;

• постоянно совершенствовать свою профессиональную компетентность, добиваясь высокого уровня профессионализма.

Практика показывает, что наиболее продуктивно реализуют свои функции те психологи, которые ревностно относятся не только к совершенствованию стиля своей деятельности, но и создают необходимые для этого условия, уделяют должное внимание организации своего рабочего места. Под рабочим местом практического психолога понимается сбалансированный комплекс функций его деятельности, обеспеченный средствами для их реализации, накладывающий соответствующие обязанности и дающий необходимые права, требующий определенной ответственности и представляющий достаточную для выполнения профессиональных задач власть. Кроме сбалансированности этого комплекса для организации рабочего места психолога необходимы: последовательная приверженность к творческому подходу, наличие профессиональной компетентности, практический опыт, конструктивное взаимодействие практического психолога со всеми реалиями, влияющими на результаты его труда; материальное обеспечение рабочего места.

Предлагая практическому психологу самостоятельно, творчески подойти к наполнению конкретным содержанием названных элементов рабочего места, остановимся на его материальном обеспечении.

Примерное материальное обеспечение рабочего места психолога включает в себя такие обязательные составляющие, как:

1. Рабочий кабинет психолога с сейфом для хранения материалов.
2. Комната психологической разгрузки:
   • для проведения психологической релаксации;
   • снятия нервно-психологического напряжения;
   • эмоциональной разгрузки;
   • индивидуального и группового психологического консультирования;
   • психопрофилактических и психокоррекционных мероприятий;
   • работы пункта, почты или телефона доверия.
3. Материальная база психотерапевтического воздействия:
   • аудиотехника;

• аудиокассеты с записями психотерапевтического характера;
• проекционная аппаратура;
• проекционные материалы психотерапевтического характера;
• специальная светотехническая система и другие средства, способствующие осуществлению психотерапевтического воздействия.

4. Материальная база психодиагностики:
• канцелярские принадлежности;
• аудиотехника с записями стимульного материала, специальные бланки;
• персональный компьютер, калькулятор и другая ЭВТ.

5. Материальная база психологического просвещения и психологической подготовки:
• учебно-методические материалы;
• наглядные пособия;
• специально оборудованное помещение.

В перспективе материальное обеспечение рабочего места психолога должно расшириться и включить: в кабинете психотерапевтического воздействия — технические средства специального назначения; в материальной базе психодиагностики — комплекс психодиагностических приборов, дик-

Таблица 1

Характеристика направлений деятельности психолога

Направление работы психолога	Соотношение направлений деятельности, %	
	реально	в соответствии с гипотезой оптимальности
Психодиагностика	12	22
Психологическая консультация	3	22
Психопрофилактика	8	2
Психокоррекция	2	5
Психологическое сопровождение	22	15
Психологическое просвещение	6	16
Психогигиена	2	6
Психологическая реабилитация	2	5
Работа с клиентами	22	15
Организация рабочего места психолога	4	2
Иные виды деятельности		

тофон, видеотехнику и др. Кроме того, необходимо включение в рабочее место психолога электронно-вычислительной техники со специальным программным обеспечением.

Ознакомление с деятельностью практических психологов в различных сферах указывает на наличие многочисленных «узких мест» и нерешенных проблем в организации их повседневного труда. В частности, уровень представленности основных направлений деятельности и трудозатрат психолога нельзя назвать оптимальным.

Ведущие направления деятельности в настоящее время распределены в общей системе трудозатрат психолога иначе, нежели это предполагается по гипотезе оптимальности (см. табл. 1).

Как показывают результаты многочисленных исследований, неоптимальность имеет место и при реализации конкретных направлений деятельности у многих практических психологов. Здесь выявляется существенная разница между реальными и оптимальными трудозатратами (табл. 2).

Таблица 2

Характеристика трудозатрат психолога по направлениям деятельности

Направление работы психолога	Несоответствие в трудозатратах, %	
	затрачивается меньше необходимого	затрачивается больше необходимого
Психодиагностика	8	
Психологическая консультация	В пределах гипотезы оптимальности	
Психопрофилактика	В пределах гипотезы оптимальности	
Психокоррекция	7	
Психологическое сопровождение	6	
Психологическое просвещение	В пределах гипотезы оптимальности	
Психогигиена	4	
Психологическая реабилитация	5	
Работа с семьями	1	
Организация рабочего места психолога		10
Другие виды занятий и деятельности		17
Итого:	31	34

Таким образом, в практической деятельности на отдельных направлениях ощущается дефицит трудозатрат. Он составил почти 31%. В то же время на других сосредоточиваются излишние время и усилия, которые на 34% выше оптимальной нормы.

Кроме того, не менее 17% своих усилий психологи затрачивают на выполнение несвойственных им функций. В общем измерении только 35% трудозатрат практических психологов распределяется в соответствии с гипотезой их оптимального труда.

Завершая рассуждения о том, в чем же состоит секрет творчества практического психолога, нужно отметить следующее. Творческий подход и осуществляемая в соответствии с ним продуктивная профессиональная деятельность практического психолога как имеющего определенный статус функционера возможны лишь в условиях внедрения оптимальной системы труда. Разработка и реализация такой системы представляются целесообразными в виде оптимальных модели, алгоритма и технологии, которые задаются перспективным и текущим планами. Жизнь, безусловно, вносит свои коррективы, но основа должна быть выверена, научно обоснована и выстроена как стратегически, так и тактически. Все это и является базой для проявления творчества и инициативы практического психолога в его многогранном труде.

1.4. Эффективен ли труд психолога?

Правомерно утверждать, что деятельность практического психолога оптимальна при наличии для этого достаточных оснований. Такой.вывод можно сделать при сопоставлении или выборе альтернативы. Данное сравнение возможно, если будут решены две проблемы: первая — что принимается выразителем оптимальности и по какому признаку, правилу производится сопоставление или выбор.

Выбор критериев оптимальности практической деятельности психолога является важнейшим этапом ее оптимизации. От его точности в существенной мере зависят ход и результат всей социально-психологической работы.

Критерий* — признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо; мерило суждения, оценки. Критерий выражает сущностные изменения объекта и представляет собой знание предела, полноты проявления его сущности в конкретном выражении [39, 51, 75]. Это средство — необходимый инструмент оценки, но сам он оценкой не является. Вместе с тем выбор критерия во многом определяется практическими интересами, заключающимися в достижении компетентной, максимально результативной и в то же время приоритетно наиболее значимой для психолога деятельности. В этом случае он может быть представлен как научно обоснованная «модель», характеризующая сущность профессиональной деятельности практиче-

* От греч. kriterion — средство для суждения.

ского психолога, совокупность знаний о ней, через которую она максимально выражена, или же как сумма знаний о реальных достижениях и возможностях оптимизации этой деятельности.

При выборе критериев оптимальности профессиональной деятельности психолога важно исходить из ее сущности. Вполне справедлива точка зрения, что существует всего один критерий как принцип определения степени значимости, уровня развития конкретного признака, на основании которого производится оценка совокупного труда. При этом значения критерия выступают мерилом его оптимальности, определяющей уровень соответствия труда данному признаку. Здесь важно профессиональную деятельность рассматривать в совокупности всех реальных взаимосвязей и отношений.

Рис. 4. Подход к формированию системы критериев и показателей эффективности деятельности психолога

Критерии, которые синтезированы в интегральный признак, можно по отношению к этому критерию считать частными критериями. При этом важно отметить, что смысл как интегрального, так и частного критерия не изменяется. Принципиальное значение имеет возможность создания интегрального критерия как совокупности некоторых частных. Основанием для этого, как показали исследования, является общий системообразующий признак. В качестве такого признака обоснованно принимается цель.

Целью для конкретной сферы труда выступают его ожидаемые продукты. Причем достижение этой цели каждым субъектом труда обеспечивается своими способами и средствами. Профессиональная деятельность психолога и является той технологией, которая оптимизирует всю архитектонику труда и тем самым определяет вклад психолога в решение общей задачи коллектива, а также достижение личностно значимых целей или решение жизненных проблем, приведших клиента к психологу (см. рис. 4).

Сфера профессиональной деятельности практического психолога охватывает три компонента: достижение основной цели, дополнительной и собственно цели психолога. Это обусловливает выбор соответствующих критериев — общего и частных. Общий, или интегральный, критерий соотнесен с общей целью профессиональной деятельности психолога — создание эффективного социально-психологического сопровождения труда и жизни, которое обеспечивает желаемое влияние на решение трудовых и жизненных проблем.

Более конкретные критерии по отношению к интегральному применимы к психологу как субъекту своей деятельности и своей жизненной стратегии. Для конкретных оценок в каждом критерии используются соответствующие показатели. Критерии и показатели выполняют здесь специфичные, только им присущие функции. В совокупности они составляют критериальную оценочную базу деятельности практического психолога. Следовательно, целесообразно рассматривать критерии и показатели как самостоятельные составляющие единого оценочного блока, находящиеся в определенной взаимосвязи. Такие взаимосвязи представлены на рис. 5.

Предложенный подход к формированию критериев и показателей оптимальной профессиональной деятельности практического психолога дал возможность схематично отобразить состав избранного оценочного блока, определить взаимосвязи между его основными составляющими. Из схемы видно, что критерии профессиональной деятельности психолога тесно связаны и непосредственно определяют выбор необходимых показателей. Оценка реальной практической деятельности предполагает выбор наиболее целесообразных показателей, позволяющих выразить (измерить) степень соответствия ее результатов предъявляемым требованиям с учетом влияния всех детерминантов. В общем случае показатели оптимальной профессиональной деятельности выступают

Рис. 5. Содержание критериев и показателей оптимальной профессиональной деятельности практического психолога:

1 — применение оценочных шкал по показателям труда практического психолога;

2 — применение оценочных шкал по показателям профессиональной компетентности практического психолога;

3 — применение оценочных шкал по показателям оптимальной профессиональной деятельности психолога.

в роли инструмента ее оценки, а критерий — как мерило, с помощью которого реализуется принятый подход в оценивании.

В деятельности результативно работающих психологов сложилась определенная система использования избранного нами критерия и соответствующих ему показателей. Проведенный анализ вопросов, связанных с разработкой и применением критериев и показателей оптимальной профессиональной деятельности практического психолога, позволил заметить, что их использование обеспечивает выбор наиболее приемлемой стратегии практической деятельности, а также объективное, всестороннее и конкретное ее оценивание.

Представленные положения и выводы в значительной степени позволяют учесть основные реальные условия и факторы труда и жизни различных субъектов, непосредственно профессиональной деятельности психолога, которая осуществляется в общем контексте его совокупного труда. Они дают возможность проводить оценку данного вопроса.

Конкретное использование критериев и показателей оптимальной профессиональной деятельности практического психолога находит выражение в признаниях его клиентов, при различных проверках и аттестации, а также в ходе непрерывного самооценивания. Оценивание осуществляется компетентными субъектами, уполномоченными на его проведение.

В соответствии с разработанной критериальной оценочной базой (предложенная система критериев и показателей оптимальной деятельности психолога) они наполняют ее конкретным содержанием, отражающим специфику практических задач сферы, в рамках которой практический психолог выполняет свои функции. Важная особенность всех проверок, аттестации или оценивания заключается в смещении акцентов на непосредственную психологическую деятельность с клиентами в сфере их труда и жизни. Это позволяет освободить практического психолога от излишнего «бумаготворчества». Вместе с тем обязательная отчетность необходима.

В работе по изучению, контролю и оцениванию деятельности практического психолога надо обратить особое внимание на его умение выделять наиболее актуальные проблемы и правильно сосредоточивать усилия на их решении. Системно она должна вестись с различными категориями клиентов и особенно с так называемыми «группами риска». Важно учитывать также реальное отношение клиентов, в том числе и административных лиц, к труду практического психолога: модели, алгоритму, технологии, конкретным приемам и методам, средствам и т. п., применяемым им для достижения намеченных целей.

Психолог конкретной социально-психологической, психолого-акмеологической службы или определенной образовательной, управленческой, производственной и иной сферы труда активно участвует в решении всех вопросов жизнедеятельности, организует ее социально-психо-

логическое сопровождение. Он решает вопросы оптимизации своей профессиональной деятельности, уделяя особое внимание совершенствованию профессиональной компетентности и повышению уровня психолого-акмеологической культуры всех категорий обслуживаемой сферы и непосредственно клиентов, обратившихся к нему за помощью.

При аттестации или оценке практической деятельности психолога изучению и контролю подлежат конкретные вопросы. Основными из них являются следующие.

1. Уровень компетентности психолога в выполнении должностных обязанностей и участия в профессиональной деятельности психолога.
2. Результативность социально-психологической работы и роль психолога в ее организации.
3. Соответствие условий и возможностей для проведения эффективной социально-психологической работы.
4. Реальное социально-правовое, организационное и материальное обеспечение профессиональной деятельности непосредственно психолога.

Рассмотрим подробнее каждый из вопросов.

Определение уровня компетентности в выполнении должностных обязанностей и участия в профессиональной деятельности коллектива, жизнедеятельности клиента включает проверку:

а) соблюдения этического кодекса работы психолога;
б) временных нагрузок психолога во всей сфере труда, жизни и непосредственно в его профессиональной деятельности;
в) системы личного участия психолога в работе с различными категориями клиентов (человек—семья—коллектив);
г) эффективности системы взаимодействия психолога с другими должностными лицами по организации и проведению социально-психологической работы, коммуникабельности во взаимоотношениях с другими социально-психологическими службами;
д) степени учета информации психолога при принятии управленческих решений; в случае правильных результатов в работе психолога и своевременном предоставлении им информации соответствующим должностным лицам, оставляемой ими без внимания, или 50%-ном преобладании временных затрат психолога во внепрофессиональной сфере — проанализировать причины неконструктивной позиции руководителей;
е) участия психолога в работе различных комиссий и выполнения функций, выходящих за рамки его должностных обязанностей;
ж) самосовершенствования и овладения продуктивными технологиями социально-психологической работы.

Всестороннее изучение и оценка результативности социально-психологической работы и роли в ней практического психолога охватывает следующие вопросы:

а) эффективность социально-психологического сопровождения труда и жизни клиентов в их целостном контексте, а также при целевой

работе с ними в соответствии с общими задачами, потребностями в рамках функциональных обязанностей;

б) действенность осуществления поддержки развития и реализации творческого потенциала клиентов и оказание им помощи в решении различных проблем;

в) организация и результативность психологической подготовки, которая осуществляется в различных обязательных и инновационных формах психологического просвещения и консультирования;

г) соответствие организации диагностической работы требованиям, предъявляемым к ней; правильность выводов и рекомендаций по результатам психодиагностической работы, степень их учета и компетентность должностных лиц при реализации;

д) организация и эффективность психопрофилактической работы, особенно в предупреждении различных проявлений девиантного поведения, преодолении кризисных ситуаций и решении проблем труда и жизни социальных субъектов;

е) компетентность и результативность психокоррекционной и психореабилитационной работы, степень включенности элементов психологической реабилитации в сферу социально-бытовой практики: спортивно-оздоровительные мероприятия, организацию досуга и др.

Анализ и оценка соответствия условий и возможностей проведению эффективной социально-психологической работы осуществляются по следующим вопросам:

а) материально-техническая база социально-психологической работы и степень ее соответствия имеющимся возможностям;

б) наличие, состояние и система работы объектов социально-психологической работы:

- лаборатории психофизиологического отбора при участии практического психолога;
- учебно-методического кабинета социально-психологической работы;
- центра психологической консультации в той структуре, где практический психолог выполняет свои функции;
- комнаты психологической релаксации;

в) наличие учебно-методического фонда социально-психологической работы в библиотеке, на рабочих «местах, в личном пользовании клиентов.

Определение реальной социально-правовой, организационной и материальной обеспеченности профессиональной деятельности практического психолога предполагает проверку:

а) наличия рабочего кабинета, сейфа для хранения документов, учетно-отчетной документации;

б) наличия и корректности ведения учетно-отчетной основной документации, включающей:

- планы работы практического психолога (перспективный, месячные и профессионального совершенствования);
- результаты психодиагностики, акты (карты) обследования и составления психологических портретов клиентов;

- ежемесячные справки-доклады о проделанной работе и другие необходимые документы;
- оперативные информационные сообщения о состоянии дел, проблемах и т. п.;
- рекомендации должностным лицам и другим категориям клиентов, а также требования по организации социально-психологической работы;
- систему взаимодействия с должностными лицами по организации социально-психологической работы;
- учебно-методические материалы и разработки для психологического просвещения и консультирования.

По результатам проверки, оценивания или аттестования деятельности практического психолога составляется акт проверки с анализом положения дел в организации и проведения социально-психологической работы. В выводах и заключениях отмечается уровень ее соответствия критериям и показателям эффективности. Особое внимание обращается на всестороннюю характеристику профессиональной компетентности психолога и его пригодность к выполнению должностных функций. Даются рекомендации по совершенствованию социально-психологической работы с учетом передового опыта в этой области.

1.5. Оптимизация личностно-профессионального развития практического психолога

Повышенное внимание к подготовке специалиста в области практической психологии связано с потребностью современного общества продуктивно решать проблемы в сфере образования, производства, в управленческом труде, бизнесе, а также во всех областях повседневной жизни. Исследования показывают, что на необходимость присутствия в организации практического психолога указывает 78,6% опрошенных руководителей. Причем более 85,2% персонала считает, что именно отсутствие в организациях практических психологов приводит к неблагоприятному психологическому климату.

Социальная значимость деятельности практического психолога, постоянное повышение его роли в формировании и развитии человека на различных этапах жизненной стратегии вызывает необходимость разработки новых эффективных технологий его развития как профессионала-практика. Современная практика подготовки и деятельности практических психологов характеризуется наличием существенных противоречий:

• существующий в нашей стране опыт подготовки психолога-практика не всегда согласуется с требованиями жизни, а содержание и формы обучения нередко далеки от проблем реальной действительности обучаемых, не учитывают социально-культурные и психологические особенности социальной действительности;

• отсутствие целенаправленной комплексной системы подготовки кадров профессиональных психологов-практиков, включающей в себя исследования профессиональной деятельности, возникающие в ней проблемы, разработку способов их эффективного решения с использованием новых методов обучения, препятствует научному уяснению специфики работы психолога-практика, сдерживает его развитие, делает процесс обучения практического психолога порой малоэффективным, далеким от практических нужд общественной жизни;

• несоответствие между теоретическими курсами, специальными курсами и блоком практиконаправленных психотехнологических дисциплин мешает специалисту трансформировать научно-теоретические знания психологии в повседневную практику работы с клиентом.

Практика деятельности в лучшем случае может быть охарактеризована как творческая самодеятельность, ориентируемая в большей мере на субъективное восприятие психологом своих функций и проведение ее в соответствие с требованием организации, а не на научной основе.

Проблема целевой подготовки специалистов в сфере практической психологии к оптимальной деятельности активно разрабатывается отечественными и зарубежными исследователями. Их результаты выступают концептуальной основой для оптимизации содержательно-методического обеспечения движения практического психолога к вершинам профессионализма, оптимизации всего процесса его профессионализации. Основой этого может выступить широко развиваемый в последние годы психолого-акмеологический подход (Б.Г. Ананьев, К.А. Абульханова, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, А.С. Гусева, В.Г. Зазыкин, Н.В. Кузьмина, И.Н. Семенов, А.П. Ситников, Е.А. Яблокова и др.). Именно такой подход позволит развивать у практического психолога новые для него качества профессионального «Я» на основе предварительно сформулированных критериев оценки уровня профессионализма и продуктивности деятельности.

С этой точки зрения оптимизация процесса личностно-профессионального развития практического психолога требует реализации ряда объективных (социальных, экономических, социально-психологических, материальных, организационно-правовых и др.), субъективных (ценностно-мотивационных, ориентировочно-целевых, деятельностно-профессиональных, креативных и др.) и субъективно-объективных (совместимости, конфронтации, организации педагогического процесса и стиля деятельности) условий.

Представляется, что оптимизация процесса личностно-профессионального развития практического психолога возможна на основе научно-методического, содержательного и организационного обеспечения процесса подготовки, приближенной к его реальной деятельности.

Оптимизация процесса развития личности практического психолога может быть обеспечена, если основой системно-структурной програм-

мы целевой направленности послужат акмеологические и психокоррекционные технологии; на протяжении всех этапов профессионализации будет отслеживаться динамика процесса развития профессиональной компетентности практического психолога; будет оперативно осуществляться корректировка методических условий и средств процесса подготовки и самосовершенствования, направленных на оптимизацию профессионального роста.

Решение проблемы оптимизации личностно-профессионального развития практического психолога в системе психолого-акмеологического подхода позволило разработать теоретическую модель его профессионального развития. Она включает гностический, конструктивный, коммуникативный, организаторский, диагностический и рефлексивный компоненты, позволяющие осуществлять диагностику профессиональной готовности практического психолога в изучаемом процессе. Основу предложенной модели составляет системно-структурная программа целевой направленности, включающая четыре взаимосвязанные подсистемы: обучение, развитие, контроль и оптимизация. Такая модель базируется на интегративном подходе с позиций психологии личности, общей и прикладной акмеологии, возрастной и педагогической психологии, социальной психологии и педагогики; моделировании системно-структурной программы целевой направленности развития профессионализма практического психолога; подборе продуктивных психотехнологий в целях психокоррекции, самопознания, саморазвития и самосовершенствования психолога как основы оптимизации процесса профессионализации; выявлении условий и факторов, обеспечивающих оптимизацию профессионального роста практического психолога.

Концептуальная модель профессионализации практического психолога должна отвечать требованиям, определяемым его сущностью, которая проявляется в профессиональной деятельности — целостности, уникальности, неповторимости как творческой индивидуальности. Эти требования предполагают:

• изучение развития практического психолога в целостности, уникальности, неповторимости его личности, как природно-социальной и культурно-профессиональной индивидуальности;

• рассмотрение личностно-профессионального развития в процессе обучения и реабилитационно-коррекционной деятельности как единого процесса в профессиональном становлении практического психолога;

• признание практического психолога субъектом непрерывного процесса развития (саморазвития), познания (самопознания), профессионального функционирования (самореализации), личностно-профессионального совершенствования (самосовершенствования);

• признание практического психолога субъектом, обладающим определенной степенью свободы от детерминации социокультурной среды, благодаря нравственным смыслам и ценностям, которыми он руководствуется в своем выборе;

• развитие личности практического психолога как активного, интенционального, творческого субъекта деятельности.

Такой подход к проблеме профессионализации практического психолога дает возможность определить основные направления оптимизации этого процесса: реализация комплексной интегрированной системы фундаментальной, теоретической подготовки, знаний, умений и навыков в различных направлениях: психологической диагностике, психологическом консультировании, групповой психотерапии и психотехнологических программах, способствующих психологическому оздоровлению, самосовершенствованию, самопознанию и саморазвитию психолога как профессионала.

В основе профессионализма практического психолога лежат его интеллектуальный, духовный и рефлексивный компоненты. Здесь можно выделить три уровня профессионального развития личности практического психолога: высокий (творческо-мастерский), средний (репродуктивно-исполнительский) и низкий (формально-исполнительский).

1-й уровень — высокий. Субъект постоянно рефлексирует по поводу особенностей своей личности, отражает и анализирует особенности характера, мотивы поведения, результативность усилий в различных видах деятельности. Читает психологическую литературу. Полученные знания использует в познании себя. Применяет диагностические средства в познании самого себя и в целях саморазвития. Саморазвитие связывает с самосовершенствованием себя и воспринимает это как условие самореализации своей личности в профессиональной деятельности.

2-й уровень — средний. У субъекта выражен устойчивый интерес к своему внутреннему миру. Иногда проявляется желание заняться самосовершенствованием. Принимает к сведению мнения о себе. Анализирует свои поступки. Психологическую литературу читает, но редко. Осознает необходимость целенаправленного саморазвития, но реально преобладает стихийное саморазвитие.

3-й уровень — низкий. Интерес к собственному внутреннему миру выражен слабо. Осознает те особенности своей личности, о которых часто слышит от окружающих. Собственной активности в плане познания себя не проявляет, не анализирует свои поступки. Не считает нужным заниматься саморазвитием.

Уровень развития самопознания и желание самосовершенствоваться, как показало исследование, является существенной предпосылкой личностно-профессионального развития практического психолога в связи с тем, что оказание практической психологической помощи другому человеку возможно лишь при условии свободного владения субъектом этой деятельностью. Причем более высокий уровень овладения деятельностью самопознания дает возможность активно включаться в деятельность по самосовершенствованию и профессиональному развитию. Именно поэтому мы считаем, что высокий уровень личностного роста связан с первым или вторым уровнем профессионального развития прак-

тического психолога. Поэтому степень самопознания, самопринятия и самосовершенствования субъекта деятельности в процессе его подготовки выступает важным фактором оптимизации личностно-профессионального развития.

Основаниями для их выделения выступает система из трех групп показателей: **содержательные** — включают знания теоретической психологии, психотехнологий, а также отношения, установки и ценностные ориентации; **эмоционально-рефлексивные** — предполагают умение отражать, анализировать, сопереживать ситуацию с клиентом с позиции профессиональной деятельности; **деятельностные** — отражают функциональную сторону развития профессиональной культуры практического психолога.

С этой точки зрения понятие «профессиональное мастерство» может быть определено как творческое владение оптимальным комплексом эффективных технологий профессиональной деятельности, основанное на высоком уровне сформированности профессионально важных личностных качеств, обеспечивающих творческую продуктивность в профессиональной деятельности и стремление к профессиональному самосовершенствованию. С этих позиций личность практического психолога рассматривается нами как субъект познания, развития, труда и общения и анализируется как многомерное, многоуровневое целостное образование, гетерохронное по признакам развития и функционирования. Такой подход продиктован необходимостью выявления закономерностей профессионального развития практического психолога, включая процессы познания (самопознания), функционирования (самовыражения, самореализации, самосовершенствования) личности в освоении профессиональной деятельности.

Исходя из вышесказанного, **личностно-профессиональное развитие** понимается как непрерывный процесс личностных, деятельностных и социокультурных изменений, происходящих во времени и на основе целевой профессионализации как единства подготовки и саморазвития, обеспечивающих формирование не только теоретических, методологических, практических знаний, умений, навыков, но и овладение системной гуманитарно-технологической культурой.

Своеобразным эталоном личностно-профессионального развития психолога является, на наш взгляд, самооценка профессионально значимых качеств. В данном исследовании она выступала одним из существенных личностных факторов профессионального развития, на основе которого выделены следующие уровни:

Системно-структурная программа, направленная на личностно-профессиональное развитие будущего практического психолога посредством:

1. Выяснения степени необходимости реально используемых в процессе обучения учебных курсов, специальных дисциплин, процессуальных психотехнологий для достижения основных целей подготовки путем выделения их в будущей профессиональной деятельности:

а) наиболее существенных теоретических и специализированных курсов, вносящих реальный вклад в обеспечение успешности личностно-профессионального роста;
б) необходимых психотехнологий, направленных на развитие и формирование практических умений и навыков, на продуктивность и эффективность будущей профессиональной деятельности;
в) необходимых вспомогательных технологий, направленных на достижение целей по оказанию практической психологической помощи.

2. Выявления содержательных взаимосвязей между различными психотехнологическими программами для определения их совместимости в целях создания единой системно-структурной программы как процессуально-технологического комплекса целевой направленности.

3. Исследования профессионально важных качеств путем:
а) определения того, какие профессионально важные личностные качества присущи практическим психологам-профессионалам, осуществляющим продуктивно свою профессиональную деятельность и достигающим высокого профессионального мастерства;
б) выявления содержательных взаимосвязей между психотехнологиями и различными характеристиками личностных качеств психологов-практиков с целью учета этих взаимосвязей при разработке системно-структурной программы требований к личностным качествам будущих практических психологов, планирующих заниматься данным видом деятельности.

В целом можно заключить, что системно-структурная программа целевой направленности обеспечивает полноценное субъектное включение обучающихся в учебно-профессиональную деятельность по трем направлениям: специальная (теоретическая) подготовка; практика овладения специальными психотехнологиями профессиональной деятельности; личностное развитие, саморазвитие и самосовершенствование.

Оптимизация личностно-профессионального развития практических психологов может быть обеспечена путем реализации комплексной интегрированной системы как фундаментальной, теоретической подготовки, так и формирования практических умений и навыков в различных направлениях: психологической диагностики, психологического консультирования, групповой психотерапии и психотехнологических программ, способствующих психологическому оздоровлению, самосовершенствованию, самопознанию и саморазвитию будущих специалистов.

При этом развитие профессиональных умений и навыков, ценностных ориентиров и профессионально важных качеств практического психолога происходит более успешно при соблюдении комплекса психологических, акмеологических, социально-психологических и экотерапевтических условий.

Системно-структурная программа подготовки практических психологов обеспечивает более выраженные позитивные изменения в личное -

тно-профессиональном росте, позволяя интегрировать в личности специалиста психологические, акмеологические, психотехнологические знания и трансформировать их в практическую деятельность на более высоком личностно-профессиональном уровне. Система формирования и развития профессионального «Я» практического психолога ориентирует его на реализацию в последующей профессиональной деятельности ценностного, гуманного отношения к человеку на основе ведущей категории профессиональной деятельности — сопереживания.

В качестве практических рекомендаций, выполнение которых способствует оптимизации личностно-профессионального развития практического психолога, целесообразно выделить направления, указывающие на совершенствование диагностики и анализа степени сформированное™ профессионально важных качеств; повышение эффективности связи подготовки и профессиональной деятельности; прогноз дальнейшей индивидуальной карьеры и перспектив личностно-профессионального роста практического психолога.

Глава 2. ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ ПРАКТИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА

2.1. Психодиагностика: искусство проницательности

В научной литературе понятие «психодиагностика» было введено в 1924 году швейцарским психологом Германом Роршахом. В настоящее время существует несколько наиболее часто употребляемых определений. Вот некоторые из них:

психодиагностика — совокупность тестов, позволяющих инструментально оценить психику человека;

психодиагностика — наука, занимающаяся проблемами разработки и постановки психологического диагноза;

психодиагностика — особая форма мышления специалиста, идущего от известных закономерностей к индивидуальным особенностям целостной личности.

В соответствии с научным подходом необходимо отметить, что в психодиагностических процедурах каждый из изучаемых параметров должен быть теоретически обоснован, практически значим, адекватен изучаемой деятельности. Психодиагностические процедуры должны иметь измерительно-исследовательскую направленность на получение количественной и качественной характеристик. В настоящее время психодиагностический метод может быть реализован в виде трех различных подходов.

1. Объективный диагностический подход (на основании оценки успешности реальной или моделируемой деятельности).
2. Субъективный подход (на основании сведений, сообщаемых обследуемым о себе, самоотчет, самоанализ).
3. Проективный подход (на основании анализа поведения или деятельности в неопределенной ситуации или работы с неструктурированным стимулом).

Практический психолог, проводя диагностическое обследование клиента, должен иметь в виду, что необходимо определить цель диагностирования, выбрать наиболее эффективный диагностический инструментарий, непосредственно получить данные и провести отбор особенно важных материалов, определить понятийный (смысловой) аппарат иссле-

дования, создать психологический портрет, переработать и интерпретировать данные (статистическая обработка и качественный анализ), установить психологический диагноз, составить прогноз развития ситуации и определить содержание психокоррекционных и развивающих мероприятий с клиентом.

При проведении психодиагностической работы практический психолог может подбирать инструментарий диагностической технологии, обязательно соблюдая определенные этические нормы. Основные из них таковы:

1. Защита интересов клиента: соблюдение принципа добровольности при обследовании; сообщение обследуемому целей изучения; информирование его о том, кто будет ознакомлен с полученными данными.
2. Ознакомление обследуемых с результатами исследования с предоставлением им возможности некоторой корректировки этих результатов.
3. Профессиональная компетентность практического психолога в диагностической работе: знание теоретических основ психодиагностики; ведение картотеки используемых методов, в том числе нормативов, встречающихся в литературе; сохранение конфиденциальности психодиагностических методик (методики не должны попадать в руки непрофессионалов); сохранение в тайне результатов психодиагностического исследования.

Важной предпосылкой успешной психодиагностической работы является правильное выделение предметной области изучения. Предметная область психодиагностики практического психолога детерминируется следующим: представлениями об объекте изучения, в качестве которого могут выступать как любой социальный субъект, так и процессы, взаимосвязи и явления; полнотой учета задач и потребностей реальной практики; знанием предметных областей психологической и смежных наук; степенью овладения теорией и практикой применения психодиагностических процедур в контексте общей психотехнологии сопровождения труда и жизни.

Расширение этой области обеспечивается совершенствованием фундаментальной и прикладной психологической подготовки не только психолога, но и его клиентов, внедрением в практику деятельности психолога и социально-психологической службы эффективного диагностического инструментария, правильным взаимодействием и взаимоотношениями должностных лиц и персоналом. Такой подход позволяет сформировать системное видение изучаемого объекта и выделить в нем многоуровневый взаимосвязанный характер реальных процессов и явлений.

Психофизиологический уровень. Определяется необходимостью учета психофизиологических особенностей клиентов и степени соответствия этих особенностей требованиям конкретной профессиональной деятельности. Особенности условий труда, в которых выполняются функции, порой предъявляют трудно компенсируемые требования к психофизио-

логическим качествам специалиста. В их основе лежат свойства нервной системы: сила, динамичность, лабильность, подвижность. Так, определенные показатели устойчивости, переключаемости внимания, скорости протекания мыслительных процессов, объема памяти, психомоторики и т. п. могут явиться противопоказаниями к каким-то видам профессиональной деятельности.

Психологический уровень. Определяется закономерностями познавательной, эмоциональной и волевой сфер человека, которые проявляются в его деятельности и поведении. Их диагностика позволяет достоверно определить цели, мотивы, потребности, интересы, склонности, способности, черты характера конкретного человека.

Социально-психологический уровень. Определяется закономерностями явлений психики, обусловленными включением человека в различные социальные связи (социальные установки, позиции, процессы адаптации и социализации, коммуникативные способности, психологическая совместимость и т. п.), а также психологическими характеристиками реальной социальной среды (межличностные отношения, традиции, конкурентность, сплоченность, психологический климат, общественное мнение, групповое настроение, слухи и др.).

Следует иметь в виду, что некоторые показатели нельзя безоговорочно отнести к одному из описанных уровней. Например, выявленная психофизиологическими методиками устойчивость внимания может характеризовать наличие этого феномена не только на уровне индивидуальных состояний, но и на уровне свойств психики клиента. Поэтому многие из явлений, изучаемых психологом, могут быть как индивидуальными, так и групповыми, выступать как в форме процессов, так и в форме состояний.

Для практического психолога не менее значимо стремление выявлять все уровни процессов и состояний в их неразрывной целостной взаимосвязи и взаимозависимости. В диагностической практике представляет ценность идея Р.С. Немова, в соответствии с которой в таблицу сведены основные параметры творческого потенциала, психических процессов и состояний, проявляющихся у человека в процессе его жизни и деятельности. В своей совокупности они создают содержательную характеристику психодиагностического поля, которое должен представлять практический психолог (табл. 3.).

Изучение как описанных, так и других психических явлений осуществляется с помощью различных психологических методов исследования: наблюдений, опросов, тестирования, экспериментов и других известных способов или методов познания. К методикам изучения личности человека предъявляются строгие требования в отношении их надежности, валидности, прогностической ценности, дифференцированности и практической приемлемости.

Надежность методики определяется стабильностью результатов обследования одних и тех же испытуемых с помощью данной методики в различное время. Высокая надежность методики позволяет использовать

Таблица 3

Совокупность явлений, составляющих основу психодиагностического поля

Основные типы явлений	Понятия
Творческий потенциал и его ограничения	Активность. Возможности психофизиологические. Дееспособность. Задатки. Здоровье. Интеллект. Креативность. Личностный статус. Мотивация достижения. Опыт. Привычки. Притязания. Рефлексивность мастерства. Социальный престиж. Способности. Талант. Увлеченность. Устремленность. Установки. Цели. Ценности. «Я-концепция».
Процессы индивидуальные (внутренние)	Активность. Влечение. Воображение. Воспоминание. Забывание. Восприятие. Запоминание. Идеомоторика. Иллюзии. Инсайд. Интроспекция. Константность. Мотивация. Мышление. Обобщение. Память. Повторение. Понимание. Представление. Привыкание. Принятие решения. Рефлексия. Речь. Самовнушение. Самоконтроль. Саморегуляция. Узнавание. Умозаключение. Усвоение.
Состояния индивидуальные (внутренние)	Аффект. Боль. Влечение. Внимание. Воображение. Воля. Возбуждение. Галлюцинация. Гипноз. Деперсонализация. Диспозиция. Желание. Задатки. Индивидуальность. Интерес. Комплексы. Личность. Любовь. Меланхолия. Мотивация. Намерение. Направленность. Настроение. Образ. Одаренность. Отчужденность. Переживание. Потребность. Предрассудок. Работоспособность. Рассеянность. Решительность. Ригидность. Самоактуализация. Самообладание. Самочувствие. Склонность. Совесть.
Процессы индивидуальные (внешние)	Страсть. Страх. Стремление. Стресс. Стыд. Темперамент. Тревожность. Убежденность. Упорство. Уровень притязаний. Усталость. Установка. Утомление. Фобии. Флегматичность. Фрустрация. Характер. Чувство. Эгоцентризм. Эйфория. Эмоции.

Состояния индивидуальные (внешние)	Адаптация. Активность. Влечение. Действие. Деятельность. Игра. Импринтинг. Коммуникация. Мимика. Навык. Научение. Объективация. Осознание. Персонализация. Повторение. Подражание. Реакция. Риск. Самореализация (самоосознание, смыслообразование, самоактуализация, самоопределение, саморегуляция, самоотношение, самоконтроль, самооценивание). Социализация. Субъективирование. Творчество. Упражнение. Усвоение. Эхолалия. Юмор.
Процессы межличностные	Авторитетность. Внушаемость. Гениальность. Дисциплинированность. Интерес. Настойчивость. Обученность. Одаренность. Организованность. Позиция. Темперамент. Трудолюбие, фанатизм. Характер. Честолюбие. Эгоизм. Экспрессия.
Состояния межличностные	Дружба. Игра. Идентификация. Коммуникация. Конформность. Конфликт. Лидерство. Научение. Общение. Подражание. Привыкание. Проекция. Реакция. Слухи. Соперничество. Фацилитация. Эмпатия. Близость. Взаимодействие. Взаимопонимание. Конфликт. Негативизм. Любовь. Обученность. Организованность. Отчужденность. Психологический климат. Референтность. Симпатия. Слаженность. Совместимость. Сплоченность. Социальная мотивация. Статус.

ее как стабильные элементы для последующей суммарной оценки. Надежная методика должна выявлять не состояние функции, а соответствующее свойство, качество, способность. Низкая надежность методики не позволяет использовать ее для прогнозирования успешности профессиональной деятельности человека.

Валидность методики означает, что с ее помощью оцениваются свойства личности, связанные с успешностью профессиональной деятельности.

Прогностическая ценность методики определяется возможностью правильного прогнозирования успешной деятельности кандидата на основе результатов обследования по данной методике.

Дифференцированность методики отражает степень ее направленности на оценку определенной функции (свойства) или группы свойств. Иначе говоря, дифференцированная методика позволяет измерять именно те психологические свойства, для которых она предназначена, а не какие-либо другие свойства или их совокупность.

Практическая приемлемость — одно из условий, определяющих возможность использования методик на практике. Даже самые ценные,

но трудоемкие, сложные и требующие значительных экономических затрат методики не могут найти широкого применения в практической деятельности психолога, психофизиолога.

Практика психодиагностики показывает, что для успешного психологического диагностирования важно избрать наиболее эффективный исследовательский инструментарий. В психологии существует несколько классификаций методов психологического исследования. В качестве примера можно привести наиболее известные из них.

Классификация С.Л. Рубинштейна, 1945 г. [79]

Основные методы исследования:

1. Наблюдение: внешнее (объективное); прямое (непосредственное наблюдение человека); косвенное (наблюдение за продуктами деятельности человека).
2. «Эксперимент: естественный (проведение исследований непосредственно во время профессиональной деятельности); лабораторный (моделирование профессиональной деятельности); психолого-педагогический (обучающий эксперимент); вспомогательный (исследование психологических показателей в комплексе с анкетированием и беседой).

Особые методы исследования:

1. Сравнительный метод (сравнение между нормой и патологией).
2. Генетический метод (сравнение между различными возрастными группами).

Классификация Б.Г. Ананьева, 1977 г. [5]

Особенностью данной классификации является то, что она охватывает все этапы исследования от его организации до получения результата.

Организационные методы (определяют стратегию на всех этапах исследования):

1. Сравнительный метод, или метод поперечных срезов. Наиболее характерной его чертой является сравнение различий в пределах одного (или близкого) возраста.
2. Лонгитюдный метод, или метод продольных срезов. Исследуются различия по определенному признаку (группе признаков) в пределах значительного отрезка времени (не менее года).
3. Комплексный метод. Ориентирован на создание разноуровневой концепции, требует установления взаимосвязей между факторами исследования субординационных и координационных связей. Дает возможность прогнозирования развития ситуации.

Эмпирические методы:

1. Обсервационные методы — методы наблюдения и самонаблюдения.
2. Экспериментальные методы: лабораторный, полевой, естественный, психолого-педагогический (обучающий).

3. Психодиагностические методы: стандартизованные тесты (продуктивные), нестандартизованные тесты (проективные), анкеты, интервью, беседа.
4. Праксиметрические методы (приемы анализа деятельности и ее продуктов): хронометраж, составление профессиограммы, циклография (анализ деятельностных циклов — последовательностей операций), оценка результатов деятельности.
5. Методы моделирования: математическое моделирование, кибернетическое моделирование.
6. Биографический метод (анализ факторов и событий жизненного пути).

Методы обработки экспериментальных данных:

1. Количественные методы (статистическая обработка данных).
2. Качественные методы (дифференцирование и обобщение материала по качественным параметрам).

Методы интерпретации данных:

1. Генетический путь— определение закономерностей изменения параметров.
2. Структурный путь — построение типологий (построение профилей и изучение взаимоотношений между факторами).

Согласно общепринятой классификации тесты можно подразделить:

• по назначению — на общедиагностические, профессиональной пригодности, специальные;

• по комплектности — на изолированные и тестовые батареи;

• по области охвата психического — на интеллектуальные и тесты личности (тесты свободных ассоциаций, тесты самоотчета, на вопросники, ситуативные и проективные тесты);

• по характеру умственных действий — на вербальные и невербальные;

• по степени однородности задач — на гомогенные и гетерогенные;

• по ведущей ориентации — на скорость, тесты мощности и смешанные;

• по форме ответа — на устные и письменные;

• в соответствии с количеством одновременно обследуемых людей — на индивидуальные, групповые и т. д.

Для практического психолога ценность представляет весь тестовый инструментарий. При использовании различных диагностических тестов важно соблюдать следующие требования:

• четко определять цели, предмет и область применения;

• использовать заданный алгоритм проведения тестирования и обработки результатов;

• тестовые шкалы проверять на репрезентативность, надежность и валидность в избранной области применения.

Тесты как система стандартизированных вопросов и задач позволяют практическому психологу измерять уровень развития определенного

психологического качества клиента. Следует отметить большие возможности тестов интеллекта и тестов личности.

Тесты интеллекта целесообразно использовать при изучении познавательных свойств и особенностей клиента. Тесты личности направлены на изучение интересов, эмоций, а также особенностей поведения в определенных социальных ситуациях.

Особое внимание в психодиагностике следует отводить изучению интеллектуальных особенностей человека. Это обусловлено тем, что интеллект является не только механизмом переработки информации, но и механизмом регуляции психической и поведенческой активности клиента.

Первые тесты интеллекта были созданы Ф. Гальтоном (1879), который стремился охватить «измерением и числом операции ума». В настоящее время наиболее известны следующие тесты интеллекта: шкалы измерения интеллекта Векслера; тест возрастающей сложности Равена; тест структуры интеллекта Амтхауэра; школьный тест умственного развития.

Полученные с помощью тестов результаты количественно выражаются в виде коэффициента интеллекта IQ. При этом можно выделить основные аспекты интеллектуальной деятельности.

1. Система простых информационных преобразований:

а) процессы планирования интеллектуальной деятельности, отслеживание хода решения, выбор формы представления текущей задачи, организация распределения внимания;

б) преобразование наличной информации и ее сравнение, иерархизация, группировка и т. д.

2. Система адаптации и самореализации в социальной среде — в деятельности, поведении во взаимоотношениях.

При исследовании выделенных аспектов интеллектуальных качеств следует их изучать на различных, но взаимосвязанных уровнях — нейрофизиологическом, психологическом, личностно-профессиональном, поведенческо-деятельностном, социально-психологическом. Необходимо отметить, что все эти уровни взаимосвязаны и оказывают взаимное влияние.

Исходя из сказанного выше уровень интеллектуального развития личности связан с тем, как она воспринимает и объясняет действительность, а также, как на основе всего этого она строит свое поведение в тех или иных ситуациях. Одной из наиболее интересных с этой точки зрения представляется позиция М.А. Холодной о показателях интеллектуальной зрелости личности. Среди показателей интеллектуальной зрелости личности М.А. Холодная выделяет такие, как широта умственного кругозора, гибкость и многовариантность оценок происходящего, готовность к принятию любой информации, умение осмыслить происходящее, ориентация на выявление существенных, объективно значимых аспектов происходящего, склонность мыслить в категориях вероятного, в рамках ментальной модели.

Тесты личности — группа методик, предназначенных для диагностики эмоциональных, мотивационных и межличностных свойств индивидуума. Среди тестов личности наиболее известны следующие:

- Миннесотский многоаспектный личностный опросник (MMPI);
- 16-факторный личностный опросник;
- патохарактерологический диагностический опросник и др.

Практический психолог должен использовать в своем диагностическом арсенале потенциал всех диагностических методов.

Один из наиболее распространенных методов — метод наблюдения (внешнее, внутреннее, свободное, стандартизированное, включенное, невключенное). Наблюдая за жизнедеятельностью клиента, психолог судит об индивидуальных особенностях протекания психических процессов, состояний, о чертах личности, характеристиках профессиональной деятельности, общения и взаимоотношений в социальной среде.

Собственно научным методом наблюдение становится при выполнении следующих условий: переход от описания факта к объяснению его внутренней сущности, наличие четкого плана, фиксация результатов в специальном дневнике.

Эксперимент (лабораторный, естественный, констатирующий, формирующий) отличается активным и целенаправленным воздействием психолога на клиента в целях выявления или формирования определенных явлений. Он характеризуется большей эффективностью по сравнению с наблюдением, обязательным учетом и фиксацией условий его протекания (каковы были воздействия и каковы ответные реакции), необходимостью жесткого соблюдения нравственных норм.

Опрос (устный, письменный, стандартизированный, нестандартизированный, социометрический) позволяет выявить склонности, интересы, мнения, вкусы, отношение человека к жизненным событиям, другим людям и к себе.

Особым видом активного опроса является социометрический опрос, позволяющий определить характер межличностных отношений в группе через систему социально-психологических критериев: сплоченность, разобщенность, единство, потребность в общении и удовлетворенность его характером, психологическая совместимость, социометрический статус ее членов.

Практический психолог в диагностической работе должен видеть и такую немаловажную ее сторону, как достижение комплексного задействования возможностей всех диагностических средств. Здесь наряду со стандартизированными методами следует постоянно обращаться и к экспертным методам или методам понимания.

Достижение более продуктивного использования экспертных методов обеспечивается благодаря реализации двух подходов — проективного и диалогового. Особенностью проективного подхода является то, что диагностика осуществляется на основе изучения внешне неопределенного материала, становящегося объектом проекции испытуемого. При

этом недостаточно сконструированный материал, выступающий в качестве стимула, при соответствующей организации обследования порождает реакцию, основанную на воображении субъекта, в которой раскрываются те или иные его психологические черты.

Предпосылкой и основой разработки проективных методов является следующий факт: когда испытуемых просят описывать неопределенные стимулы, полученное описание не может отражать сами стимулы (из-за расплывчатости), а следовательно, должно отразить нечто внутреннее, присущее самим испытуемым. Вот почему искусство проективного тестирования традиционно имеет два аспекта. При конструировании теста надо разработать такой стимульный материал, который действительно выявляет представляющие интерес личностные ответы. При решении практических конкретных задач успешность использования проективных методик часто зависит от опыта и интуиции практического психолога, проявляющихся при интерпретации результата.

В рамках диалогового подхода психолог вступает в контакт с обследуемым клиентом. Диагностические результаты достигаются за счет эффективности этого контакта, зависящего как от установления атмосферы доверия, с одной стороны, так и от компетентности диагноста — с другой. Диалогические техники могут быть как вербальными (клиническое интервью, беседа), так и невербальными (взаимодействие партнеров в ходе проведения социально-психологического тренинга, рефлепрактики, организационно-деятельностных игр).

При диагностической работе практическому психологу важно обеспечить условия, позволяющие ему достичь намеченных целей. Здесь не обойтись без тесного контакта не только с клиентом, но и с различными категориями персонала, прежде всего администрацией, менеджерами и др. Подобное взаимодействие осуществляется в рамках функциональных обязанностей и личностных контактов.

В круг задач психолога входят также поддержание обратной связи с разработчиками методик, обеспечение неукоснительного соблюдения инструкций проведения исследований. Он обязан строго соблюдать конфиденциальность психодиагностической информации, своевременно предупреждать испытуемого о том, в каких целях она будет использоваться. Психолог должен надежно хранить профессиональную тайну, т. е. не передавать лицам, не уполномоченным вести психологическую диагностику, инструктивных материалов, не раскрывать секретов методик, обусловливающих их пригодность. При интерпретации результатов его задача — рассматривать наряду с наиболее вероятной и противоположную гипотезу, соблюдая при этом принцип, аналогичный «презумпции невиновности», используемой в юридической практике. Дело профессиональной чести психолога — препятствовать попыткам некорректного и неэтичного применения психодиагностики. Избежать этого во многом можно, если занимать объективную позицию и всемерно привлекать математические возможности для обработки данных психодиагностики.

Практика показывает, что к математическому инструментарию обращаются не более 25% психологов. Однако здесь наблюдается следующая тенденция: чем глубже вникает специалист в глубины своей профессии, тем чаще обращается к помощи математики. Примечательно, что практические психологи со стажем более 5 лет неизменно используют математическое обеспечение своей деятельности. Поэтому психологу особенно важно разобраться в этом вопросе еще на этапе профессионального становления.

Использование измерений в психологии позволяет производить анализ психических свойств, способностей, эмоциональных особенностей, поведенческих актов как отдельных личностей, так и групп при изучении их на количественном и качественном уровне. Кроме того, измерения дают возможность определять место человека в той или иной группе и на основании научного подхода производить прогноз успешности его адаптации к той или иной деятельности. Использованием измерений в психологии занимается особая область психодиагностики — психометрия.

Каковы же основные задачи психометрии? Они представляются следующими:

1. Разработка требований к измерительным психодиагностическим методам.
2. Обоснование процедур разработки измерительных психодиагностических методик.
3. Обоснование процедур адаптации используемых измерительных методик к новым условиям применения.

Но здесь закономерно встает вопрос: в чем же заключаются особенности измерений в психологии в отличие от других наук?

Психологические показатели можно разделить на:

• качественные (отражают наличие или отсутствие какого-либо признака);

• количественные (предполагают степень выраженности этого признака;

• дискретные (выражают количество психологических явлений или объектов, обладающих тем или иным признаком, например количество ошибок, количество согласий с утверждениями опросника; могут быть выражены натуральным числом);

• континуальные (выражают количество единиц измерения того или иного признака, например время реакции; могут быть выражены дробным числом).

Таким образом, измерение психологического показателя — это установление отношения величины этого показателя к величине показателя эталона (образца), который может быть стандартной единицей измерения (метр, грамм, секунда...) или значением некоторых известных объектов, например, средним значением показателя в эталонной выборке людей.

Измерение психологического показателя может быть прямым, если в качестве эталона используется величина объекта той же природы, что и показатель, однако чаще приходится довольствоваться косвенным измерением, когда эталоном является величина другой природы (например, измерение интеллекта количеством правильно решенных в единицу времени задач).

Средствами психологических измерений являются шкалы. Шкалы представляют собой систему измерений, устанавливающую соответствие между различными значениями измеряемого показателя. Шкалы можно подразделить на:

1. Неметрические:

а) шкалы наименований;

б) шкалы порядка.

2. Метрические:

а) шкалы интервалов;

б) шкалы равных отношений.

Рассмотрим, что же представляют из себя эти шкалы и в чем различие их применения.

Шкалы наименований устанавливают, равно ли измеряемое значение другому или не равно ему (например, типы личности). Таким образом, шкалы наименований являются основой номинального измерения. Они базируются на классификации объектов по тому или иному набору признаков и приписывании каждому классу объектов наименования для различения этих классов.

Шкалы порядка устанавливают, больше или меньше одно значение, чем другое (например, пятибалльная шкала школьной успеваемости и т. д.). Шкалы порядка являются средствами измерения (ранжирования объектов по степени выраженности измеряемого признака) и приписывания измеряемому признаку натурального числа, определяющего его место в ранжированном ряду признаков.

Шкалы интервалов устанавливают: на сколько одно значение измеряемого признака больше или меньше другого его значения, информируя о том, равна или не равна разность между одной парой измеряемых значений с разностью другой. Шкалы интервалов являются основой интервального измерения, т. е. сопоставления величины измеряемого объекта с эталоном, принимаемым за единицу измерения. Математическим выражением шкалы равных интервалов является действительное число. Отличительной особенностью шкалы интервалов является наличие условно нулевого значения этой шкалы, не означающего, однако, отсутствия измеряемого признака (например, шкала температуры по Цельсию, а в психологии шкала IQ, где нулевое значение не означает отсутствия интеллекта).

Шкалы равных отношений — основа абсолютных измерений. Ноль на этой шкале отражает отсутствие данного признака, а значения на ней говорят, во сколько раз первое значение измеряемого признака больше

или меньше другого его значения, а также равно или не равно отношение между одной парой значений и другой парой значений измеряемого признака.

Использование конкретной шкалы предопределяет допустимость применения тех или иных статистических (математических) методов обработки результатов исследований. Рассмотрим их.

1. Шкала наименований допускает любые математические преобразования, лишь бы сохранялись различия между измеряемыми значениями.
2. Шкала порядка допускает лишь монотонные преобразования, т. е. сохраняющие порядок (последовательность) значений.
3. Шкала равных интервалов допускает лишь линейные преобразования, требует сохранения разности между любой парой измеряемых значений (можно изменять лишь точку отсчета, но не единицы измерений).
4. Шкала равных отношений не позволяет производить никаких математических преобразований.

А теперь рассмотрим соотношение психологического измерения и шкалирования.

Выделяют объективные методы психологических измерений, т. е. те, где используют эталоны, существующие вне сознания человека (например, использование физических эталонов для измерения порогов сенсорной чувствительности, измерение времени реакции, измерение пространственно-временных и силовых параметров движения). Это методы, где измеряются физические параметры психических явлений.

Субъективные методы психологических измерений — методы, опирающиеся на эталоны, существующие только в сознании человека.

Одним из наиболее часто используемых субъективных методов является метод экспертной оценки (метод ориентирован на измерение различных, в том числе физических, явлений). В качестве примера можно привести оценку экспертами громкости, яркости, вкуса, запаха, цвета, интереса, уверенности, симпатии, уважения... Используя метод экспертной оценки, необходимо смириться с тем, что человек (эксперт) может стать источником тех или иных ошибок (искажений), причина которых порой кроется в установках эксперта по отношению к измеряемому признаку или явлению (когнитивные и мотивационные искажения). В качестве примера можно привести искажения за счет социальной желательности, стремления вызвать сочувствие, потребности в помощи. Одним из видов искажения также является так называемый эффект ореола, проявляющийся в том, что в сознании эксперта могут быть не дифференцированы измеряемые признаки (которые при этом могут оказывать влияние друг на друга). Кроме того, широко известен и эффект уровня, проявляющийся в том, что при оценке измеряемого признака, характерного для одного объекта, эксперт вынужден сравнивать этот признак со степенью его выраженности у иного объекта.

С целью уменьшения ошибок при использовании субъективных методов психологических измерений в психодиагностике применяют:

• независимое измерение установок эксперта на искажение результатов (примером может быть использование шкалы лжи в личностных опросниках);

• определение тенденции эксперта соглашаться с теми утверждениями, с которыми не согласны даже психически больные (например, использование шкалы Р в Миннесотском многопрофильном личностном опроснике);

• маскировку истинных целей психологического исследования (чаще в проективных методиках);

• большое количество пунктов при их случайном чередовании, частичное повторение некоторых пунктов, наличие как прямой, так и обратной постановки вопросов;

• постановку вопросов таким образом, что эксперт вынужден делать выбор между одинаково (социально) привлекательными либо непривлекательными ответами;

• оценивание (а лучше — ранжирование) экспертом тех объектов, которые являются объектами измерения, по каждому признаку в отдельности;

• усреднение результатов измерения признака, полученного с помощью группы экспертов.

Говоря об измерении в психологии, нельзя обойти вниманием понятий валидности и надежности.

Валидность — степень соответствия измеряемого показателя изучаемому признаку. Эмпирически критериальная валидность проявляется в сравнимости результатов измерений, полученных изучаемым методом, с результатами, полученными другими методами, валидность которых не вызывает сомнения. Если отсутствуют методы, валидность которых не вызывает сомнения, то должна быть теоретически обоснована связь измеряемых признаков с исследуемым качеством. Выделяют конструктную валидность — наличие корреляции со сходными показателями других тестов, дискриминантную валидность — отсутствие корреляции с другими (независимыми) признаками и т. д.

Надежность — степень соответствия значения показателя величине измеряемого признака, отсутствие систематических и случайных связей, вызываемых варьированием условий (необходимо постоянство ситуаций, состояний испытуемого, а также применяемых методик).

Как и в других науках, в психологии выведены значимые для нее различные математические критерии и коэффициенты. Один из них— критерий Стьюдента. Он используется для проверки различий двух средних значений различных статистических совокупностей. Этот критерий дает возможность придать нормальные распределения в выборках. Критерий Стьюдента определяется по формуле:

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\bar{S}_1 - \bar{S}_2}}$$

Для углубленной проработки вопроса об использовании математических методов в психологии следует ознакомиться с трудами В.С. Аванесова, А. Анастази, В.К. Гайда, Дж. Гласса, Дж. Стенли, Р.М. Грановской и других ученых, предлагающих для практической деятельности психолога апробированный и надежный математический инструментарий [6, 25, 27, 28, 73 и др.].

О подготовленности практического психолога к ведению психодиагностической работы можно судить по следующим показателям:

• компетентная ориентация клиента на его цели, индивидуальные возможности и особенности, а также обеспечение возможности человеку найти максимальное число вариантов поведения и действий на основе полученного знания о нем;

• полиреактивность психолога на широкий спектр воспринимаемых ситуаций и проблем, избегание оценочных суждений по поводу действий любого клиента;

• понимание сложности предмета психологического исследования и воздействия на индивидуальность человека, стремление понять и творчески использовать в работе множество концепций (интегративного подхода к психодиагностике);

• способность к эмпатийному взаимодействию, «присоединение» к миру клиента и его «ведение» при решении психологических проблем;

• конфиденциальность в работе, четкое разграничение в представлении психологической информации заказчику, клиенту и пользователю;

• реалистичность оценки своих возможностей и уровня квалификации, а также ограничений в своей деятельности;

• постоянное осознание и учет факта взаимного влияния субъекта и объекта психодиагностической, развивающей и коррекционной работы;

• самоценность достоинства клиента и адекватный для него словарь психологичесской информации;

• постоянная верификация (проверка на истинность) положений психологической теории, технологий и использование как своего опыта, так и опыта коллег;

• психодиагностическая экологичность.

Таким образом, психодиагностика выступает важным составным звеном целостной психологической технологии практического психолога. Успешность этой работы в решающей степени определяется активным и компетентным задействованием его творческого потенциала. Предложенные подходы призваны системно конструировать деятельность психолога на данном участке. Учет их в повседневной практике, как свидетельствует опыт, дает возможность наращивать продуктивность в практической деятельности и достигать в ней вершин совершенства.

2.2. Развитие и коррекция личности — приоритетная задача

Множественность параметров взаимосвязанных макрохарактеристик человека, являющегося одновременно и индивидом, и личностью, и субъектом труда, и индивидуальностью, обусловливает необходимость использования целостной психотехнологии его формирования, развития и коррекции. Это диктуется также акмеологическим характером требований к целостной стратегии его труда и жизни. Примечательно, что реализация такого подхода устанавливает продуктивную зависимость сформированности творческого потенциала, результатов труда и жизненной комфортности каждого без исключения человека.

Данный подход и его реализация базируются на том, что каждый человек выступает субъектом своей жизни и избранного им труда — конкретной профессиональной деятельности, повседневного общения, личностного развития и совокупного результата жизнедеятельности. Субъект здесь понимается не как идеал достигнутого, а как активный творец, постоянно движущийся к нему. Такое продвижение обусловлено интересами человека, его желаемого окружения, коллектива и общества в целом. Именно здесь наилучшим образом удовлетворяются его потребности.

В отличие от имеющихся различных концепций (научной организации труда, эргономики, теории управления и др.), которые нормативно предписывают всем простым и сложным системам — профессиональным, техническим, социальным и иным — более оптимальные способы организации, акмеологический подход, используя их продуктивный опыт и собственные решения, ставит в центр своего внимания именно субъекта. Центральной задачей выступает всестороннее содействие в нахождении и достижении субъектом более оптимального способа организации и целенаправленного функционирования как субъекта труда, выполняемого в рамках жизненной стратегии, а не превращение его в расходный материал этого труда и обезличенный объект управления.

В рамках данного подхода предлагаются некоторые продуктивные методики, техники, приемы и т. п., являющиеся составными компонентами целостной технологии психологического сопровождения труда и жизни клиентов, обратившихся за помощью к психологу. Весь предлагаемый инструментарий апробирован и успешно применяется для формирования, развития и коррекции наиболее значимых качеств социального субъекта.

Одним из главных компонентов развивающей технологии выступает активное акмеолого-психологическое консультирование. Его отличительная особенность состоит в гармоничной включенности в целостную технологию социально-психологического сопровождения жизни и труда людей. Суть данного консультирования — не только в выработке и доведении до клиента специальных рекомендаций по изменению тех или

иных его характеристик, направленных на снижение действия психологических факторов, затрудняющих нормальное функционирование. Главное его отличие заключается в оказании помощи не только в «лабораторных покоях», но и в процессе повседневной включенности в жизненные и деятельностные измерения.

Акмеолого-психологическое консультирование не заканчивается выдачей рекомендаций, а предполагает совместную выработку различных стратегий жизни и труда и оказание помощи в овладении ими как в потенциально психотравмирующих ситуациях, так и в повседневных условиях. Ориентированность клиента заключается в определении его творческого потенциала и в оказании ему помощи в продвижении к собственным жизненным вершинам. Критерии, которыми руководствуется психолог, и понятия, которыми он оперирует при этом, гуманны по своей сущности. Они независимы от теоретической ориентации, субъективизма, навязываемой конъюнктуры. Главные критериальные измерения — это активная жизнь и ее смысл, полезность обществу, достигаемая на основе продуктивного труда, признание неповторимости и самобытной индивидуальности человека.

В ходе консультации психолог решает большое количество задач, связанных с разработкой рекомендаций морально-этического, деятельностно-поведенческого и непосредственно психологического характера. Он ориентирует клиентов в широкой гамме социально-психологических проблем жизни и труда.

Большой вклад в дело оздоровления обстановки в семьях, коллективах вносит индивидуальная консультация лиц, обратившихся к психологу с целью позитивного решения конфликтных ситуаций, сложных жизненных проблем, приобретения психологических знаний и навыков. Важными задачами психолога являются выявление клиентов, имеющих отклонения от нормального процесса социальной адаптации, и последующая их психокоррекция. Его профессиональная обязанность — обучение обращающихся за консультацией самостоятельному использованию методов контроля и саморегуляции психоэмоционального состояния.

Сущность психопрофилактики состоит в формировании психолого-педагогическими методами условий для успешного процесса социальной адаптации клиентов, предотвращения развития девиантного поведения, а также для предупреждения невротических и психотических расстройств у лиц группы риска, в повышении психологической толерантности (невосприимчивости) к психотравмирующим факторам в различных стрессовых ситуациях, улучшении социально-психологического климата в семье, коллективе, иных объединениях.

В этой работе можно выделить два важных направления. Первое состоит в профилактике психотравмирующих факторов, постоянно сопровождающих человека в его жизни и труде (изменение обстановки, условий жизни и труда, выполнение нестандартных социальных ролей, включенность в экстремальные ситуации, истощение психического ресурса и

т. п.). Второе заключается в психологической профилактике возможных отклонений в группе риска, прогнозируемых в ходе психодиагностики.

Задачей психопрофилактики на индивидуальном уровне является создание психологических условий, не допускающих неадекватного реагирования социальных субъектов, у которых ярко выражены личностные акцентуации. Здесь следует использовать результаты изучения данного вопроса по методике К. Леонгарда. Решение этой задачи облегчает социальную адаптацию как к условиям труда, так и к различным жизненным ситуациям, содержащим коммуникативные затруднения.

На групповом уровне психопрофилактика значительно способствует оздоровлению семейных отношений, сплочению коллектива, установлению этичных взаимоотношений, предупреждению конфликтов как в межличностных контактах, так и во взаимодействии человека с группой (руководителя с персоналом, обучающего с обучаемыми и т. п.). При этом профилактические меры помогают объединить членов коллектива в борьбе с негативизмом личностей, в развитии самокритичности и утверждении высоконравственных взаимосвязей, укреплении правопорядка. Психопрофилактика способствует совершенствованию стиля профессиональной деятельности персонала. Усвоение психологически выверенных норм межличностного общения позволяет формировать положительное отношение всех членов коллектива к общим и групповым ценностям, последовательно вырабатывать умение преодолевать трудности, психологические барьеры, блокаторы и продвигаться к вершинам в труде и реализации жизненной стратегии.

Наиболее сложным и актуальным участком труда практического психолога является психокоррекция, которая проводится, если в ходе психологической консультации выявлены отклонения от функциональной нормы в поведении индивидуального или группового клиента. В силу существенных различий в характеристиках групповой и индивидуальной психологии выделяют индивидуальную и групповую психокоррекцию. В ходе корректирующего воздействия создаются условия возникновения эмоционально насыщенных ситуаций, в момент которых и могут быть достигнуты психокоррекционные цели.

Можно выделить два направления индивидуальной коррекции. Первое представляет собой комплекс индивидуализированных мероприятий по усилению регулирующих функций психики, развитию эмоционального самоконтроля и самоуправления, укреплению самообладания. Второе — нормативно-ценностная коррекция — заключается во внесении определенных направлений в индивидуально-личностную систему норм и поведенческих эталонов, в соответствии с которыми клиент вносит коррективы в исполнение своих жизненных и деятельностных функций.

В рамках первого направления с целью улучшения психической саморегуляции клиента следует усиливать обратную связь. Для этого чаще всего практикуются спокойные деловые беседы. В ходе таких бесед психолог обсуждает с клиентом его конкретные поступки, действия, имею-

щие место затруднения. Подобная беседа мало что даст, если проводящий ее безапелляционно изложит свой взгляд на поступок, вместо того чтобы побуждать клиента самостоятельно осмыслить сделанное.

Но воздействия лишь на одни познавательные компоненты саморегуляции недостаточно. Многие проступки носят аффективный эмоциональный характер и проистекают из неадекватного ситуативного реагирования. Коррекция в этом случае заключается в развитии так называемых контролирующих эмоций — радости, стыда и др., а также в формировании адекватной реакции на различные внешние воздействия со стороны руководителя или коллеги, члена семьи или случайного инициатора конфликтной ситуации. Практикой неопровержимо доказано, что лишь в этом случае может возникнуть положительно окрашенный эмоциональный контакт как необходимое условие именно контролирующих эмоций, а не их антиподов — реакции подавленности, гнева, агрессивности, вандализма, хулиганства и пр.

В рамках второго направления объектами коррекционной работы выступают, как правило, нормативные комплексы, обусловливающие отказ от подчинения совместным принципам, целям, задачам. Такой отказ выражается в различных формах — от скрытого внутреннего сопротивления до явного конфликта в коллективе, семье, в отношениях с кем бы то ни было. В данной ситуации клиент проявляет чувство и даже действия протеста против регламентации, ограничивающей его личную активность, статус в социуме. Зачастую эти регламентации воспринимаются как необоснованное лишение свободы, что приводит к вредным привычкам, нездоровым пристрастиям (агрессивность, пьянство, курение, наркомания, другие аномалии).

Методы групповой психокоррекции направлены на развитие коммуникативных способностей клиентов, их рефлексивных навыков (умения анализировать поведение и состояние членов группы и свое собственное, ситуацию и себя в ней), умения адекватно воспринимать себя и окружающих. При этом вырабатываются и корректируются нормы личностного поведения и межличностного взаимодействия, а также развивается способность гибко реагировать на ситуацию, быстро перестраиваться в различных условиях и разных группах.

Групповая психокоррекция проводится как со специально подобранными для этой цели группами, так и с реальными коллективами, семьями. В таких группах успешно решаются задачи группового сплочения, улучшения в них социально-психологического климата, оптимизации взаимосвязей, развития профессиональной компетентности и др.

В качестве основных методов психокоррекции используются социально-психологические тренинги, ролевые игры, групповые дискуссии. Ниже дано описание технологий некоторых из них. Для примера, практическому психологу предлагается психологическая игра-исследование, которой практик-психолог В.В. Козлов присвоил наименование «Конкурент». Ее появление обусловлено потребностью в выработке и совер-

шенствовании методов, форм, навыков осознанного построения деятельности и поведения человека в новых, а порой и экстремальных для него ситуациях партнерского или конкурентного взаимодействия. Это и привело к созданию игр, которые можно назвать психологическими играми-исследованиями.

Изначальный смысл игры заключается в том, чтобы дать возможность в непосредственной эмоциональной, личностно значимой форме проявить способность вхождения в контакт с реальным оппонентом для достижения личностного успеха. В этой приближенной к реальной ситуации игре была создана возможность реализовать отношения, подразумевающие непосредственное сотрудничество оппонентов. Точно так же, как взаимодействуют два заместителя начальника, претендующие на одно руководящее место, как вынуждены взаимодействовать два конкурента при разработке общих рынков сбыта (они не только изучают поведение и деятельность друг друга, но и координируют и кооперируют свои действия). Причем успех одного из оппонентов может быть обусловлен только наличием взаимодействия обоих. Тема игры актуальна именно сейчас, когда реалии нашего времени и сложность нравственно-этических моментов конкурентного взаимодействия, по-видимому, являются основными проблемами для большинства его участников как в игре, так и в реальной деятельности.

Психологическим полем разворачивания взаимодействий является необходимость, помимо лидерских, управленческих качеств (способность организовывать людей, в том числе контролировать поведение своих оппонентов и руководить им), реализовывать способность к продуктивной интеллектуальной сосредоточенности и давать продуктивные интеллектуальные результаты в экстремальной ситуации (дефицит времени, эмоциональное напряжение, возможный риск проигрыша в случае долгих размышлений в поиске истинных ответов).

Выигрыш в игре обеспечивается непосредственно реальным мнением оппонентов. Именно они определяют ситуацию выигрыша или проигрыша друг друга. Ведь когда человек уверен в том, что именно его действия привели к положительному результату совместной деятельности, одна эта уверенность не дает ему реального права получить все соответствующие дивиденды.

Игра носит полифонический характер. Каждый игрок одновременно должен решать сразу несколько задач, обладающих при этом еще и некоторой двуплановостью. Первый план (назовем его внешним) — это собственно решение деловой задачи, проявление интеллектуальных и организаторских способностей. Здесь игрок предстает в качестве субъекта деятельности. Параллельно развивается план внутренний, где участник игры имеет дело с самим собой как с личностью.

Речь идет о его способности к саморазвитию. Играющий знает, что основная цель игры — научение. В связи с этим его внутренняя задача заключается в том, чтобы одновременно с выполнением внешнего плана

держать в уме план своего собственного научения в предлагаемой ситуации, т. е. проявлять и развивать способность к контролю и коррекции своего собственного состояния. Имеется в виду способность анализировать свое мышление, свои поступки в процессе мыслительной и игровой деятельности. Речь идет об оперативной коррекции своих действий.

К примеру, игра показывает, как организационный лидер, т. е. человек, который явно лидирует в ситуациях координации совместных действий, в конце концов настолько утверждает себя в качестве руководителя, что после того, когда задача решена, у реального интеллектуального лидера, давшего правильный ответ, даже не появляется и мысли о том, чтобы претендовать на свои дивиденды. Ответ на вопрос, почему так происходит, даст возможность интеллектуалу целенаправленно изменять стратегию своего поведения в группе при решении задачи с целью обеспечения адекватного вознаграждения собственных усилий.

План внутреннего саморазвития личности в процессе игровых действий представляется нам наиболее интересным. С одной стороны, ведущий игры — наблюдатель видит актуальный уровень развития ее участников, с другой стороны, игра (как развивающая) дает ему возможность видеть их способности к научению, саморазвитию и самоизменению. Необходимым условием реализации данного игрового потенциала является полная свобода действий игрока в рамках нескольких правил: свобода выбора стратегии и средств достижения цели, свобода выбора партнеров и конкурентов, свобода быть активным или пассивным. Условное наказание за проигрыш не является, как правило, сильным стимулом к проявлению активности. Активность порождается внутренней потребностью в лидерстве, в достижении цели.

Потребность в достижении цели в данном случае реализуется в одной из наиболее сложных сфер человеческой деятельности — управлении, лидерстве — в условиях постоянной необходимости перехвата управления. Свобода действия участников и изначальная неструктурированность ролевых отношений порождают в каждую единицу времени необходимость постоянного подтверждения своего лидерства, успешности своих управленческих действий.

Условием свободы действий является первичное состояние энтропии сообщества, в котором находится человек. Иначе говоря, хаос эмоциональных и социальных связей между людьми. И руководитель, лидер — это тот, кто своими действиями преодолевает этот хаос. Он должен постоянно доказывать свою интеллектуальную и волевую способность к структурированию ситуации. В то же время перехват управления — это всегда разрушение предыдущей управленческой модели (построенной другим лидером), т. е. снова возврат к хаосу, создание опасной ситуации для данной группы, что неизбежно порождает напряженность в отношениях. На этом этапе появляется еще одно требование к психологической подготовке лидера, управленца, человека, идущего на перехват управления,— способность к разрушающему действию.

При перехвате управления (разрушающем действии) непременным условием успешности является умение лидера помочь участникам группы увидеть возможность будущего структурирования ситуации. Это может быть сделано за счет доброжелательного, спокойного эмоционального гона (при перехвате управления) или логического обоснования (с использованием эмоционального нажима) того, что истинное решение находится в совершенно другой плоскости относительно предпринимаемых интеллектуальных поисков. В любом случае при перехвате управления его автор как бы просит кредит доверия.

Еще один психологический феномен, с которым предстоит столкнуться при проведении игры, — феномен идиосинкразического кредита, подразумевающий потенциальную возможность лидера нарушать групповые нормы, в том числе и те, которые он сам предложил (навязал) группе. Причем нарушаются нормы, «попрание» которых недопустимо для рядовых членов группы. Группа принимает такое поведение лидера потому, что лишь через нарушение установленного порядка можно создать нечто новое, что может оказаться благоприятным для дальнейшего развития группы и групповых отношений, для достижения групповых целей.

Развертывание игры

С ориентацией на описанные параметры были разработаны условия игры «Конкурент». Во вводной части участникам игры предлагается теоретический материал о необходимости реализации лидерами двух потенциалов — интеллектуального и организационного. Объясняется необходимость способности выстраивать отношения сотрудничества с конкурентами, поскольку это является реальным отражением действительности, т. е. то, что было изложено выше.

Уровень теоретического введения определяется ведущим в соответствии со способностью аудитории к восприятию данной информации. Группа делится на микрогруппы — от четырех до шести. В группах выбираются лидеры (вполне возможно, что это формальный выбор, по крайней мере для этой процедуры не нужно предлагать слишком много времени, достаточно нескольких секунд). Затем объясняются правила.

Необходимо будет решить несколько задач, их может быть 10—15. Условие каждой задачи изложено на карточках, и ее решение возможно в том случае, если карточки собраны вместе и расположены в определенном порядке. Задания берутся, как правило, из интеллектуальных тестов, таких, как тест измерения интеллекта Айзенка и другие достаточно простые интеллектуальные тесты. В то же время задачи различны по уровню сложности на один-два порядка. Есть очень простые задачи (например, анаграммы) и достаточно сложные (например, логические цепочки). Решить задачу можно только манипулируя карточками, перекла-

дывая их до тех пор, пока не будет найдено верное решение. Карточки одной задачи либо имеют разный цвет, либо заметно маркированы (лучше всего цветом и цифрами).

Карточки раскладываются по конвертам (позже вручаемым лидерам групп) таким образом, чтобы в каждом конверте находилась хотя бы одна карточка каждого задания. Этим достигается равновесие шансов групп. Кроме того, в каждый конверт кладется такой набор карточек одного задания, который позволит микрогруппе (команде) решить эту задачу сразу, на месте. Это дает возможность адаптироваться к последующей деятельности: участники должны догадаться, что точно таким же образом нужно будет собрать карточки, находящиеся в других конвертах, т. е. у других команд, по похожему рисунку или схожему цвету букв и т. д. Далее действия лидеров не инструктируются. Они могут достаточно долго готовиться вместе со своей командой, не допуская в свой круг участников других команд, разбирая содержимое конверта и решая свою задачу, пытаясь продумать стратегию деятельности. Но, как правило, при неглубокой подготовленности группы такой работы не происходит.

Обычно карточки очень быстро распределяются между участниками группы, и каждый, получив две-три карточки, входит в поле игры (которое опять-таки не ограничивается — это может быть все пространство, в котором находятся группы), вступает в контакт со своими конкурентами, т. е. представителями других групп, ищет похожие карточки и пытается реализовать свои шансы.

Каждая карточка представляет шанс получения как минимум двух баллов: одного — интеллектуального, другого — организационного.

Интеллектуальный балл дается тому участнику, который первым предложит правильный ответ.

Организационный балл дается человеку, проявившему себя организационным лидером группы конкурентов, которые решали данную задачу, т. е. именно он вел координационную работу при решении этой задачи. Причем выдвигается очень жесткое правило, что к посреднику подходит только один участник команды и разговаривает с ним только он. Именно этот человек, явно выступивший в роли лидера-организатора, и получает организационный балл.

Представим, что кто-то из участников команды пытается протестовать и выдвинуть себя в качестве единственного организационного лидера. В этом случае посредник имеет дело с продолжением борьбы по перехвату управления. И тогда оба участника (первый — поскольку не обеспечил себе реального лидерства, второй — поскольку нарушает статус-кво ролевых отношений) получают по штрафному организационному баллу.

В случае если человек, который предъявляет права на интеллектуальное лидерство, дает неверный ответ, он получает один штрафной интеллектуальный балл. Таким образом, появляется еще одна стрессовая ситуация, связанная с мотивацией неуспеха.

Все баллы заносятся в таблицу, отражающую название каждой команды, интеллектуальные баллы — положительные и штрафные, организационные баллы — положительные и штрафные. Причем таблица заполняется и персонально: записываются имена интеллектуальных и организационных лидеров как в графах положительных результатов, так и в графах штрафных баллов.

С самого начала время игры не ограничивается. После того как команды получают пакеты, они начинают действовать: могут продолжать совещаться, могут разойтись и попытаться включить в действие участников команд-конкурентов, и дальше начинает развиваться поле свободного поиска.

В целом процесс игры выглядит достаточно хаотично, ежеминутно собираются группы, расходятся, снова собираются. Причем игрок, который имеет карточки двух-трех задач, держит их при себе и участвует в решении только одной задачи, в то время как его пытаются привлечь в другие группы. В поле свободной конкуренции решается основная задача — получение лидерских дивидендов. Если есть возможность записать игру на видео, то после ее завершения и подведения формальных итогов будет представлять интерес видеоанализ полученного материала. И каждый участник получит возможность как увидеть свои действия, эффективные и неэффективные способы поведения, так и понаблюдать за действиями других. Видеопросмотр с точки зрения обучающего момента представляется наиболее эффективным средством анализа и обобщения полученного опыта.

Если в течение 10—20 минут на руках участников все еще находятся карточки с нерешенными заданиями, ведущий может объявить о том, что до конца игры остается несколько минут. Подобная стрессовая ситуация обостряет напряженность отношений и действий участников игры. Сообщение о лидерстве той или иной команды служит той же задаче. Таким образом, сам ведущий становится активно действующим раздражителем и, по всей видимости, реальным участником игры. К нему начинают апеллировать в спорных вопросах. Позиция ведущего остается прежней: при некорректном отношении игроков друг к другу и попытке представить ведущего в роли арбитра он наказывает штрафными баллами обоих, а может быть, даже трех или четырех зачинщиков и продолжателей конфликтной ситуации.

Таким образом вводится еще один психологический параметр данной игры — способность к независимым, автономным действиям при решении проблемных ситуаций.

Игра останавливается либо когда решены все задачи, либо по истечении установленного срока. Группы рассаживаются по местдм, в таблицах подсчитывается сумма штрафных и наградных баллов, по их разнице определяется победившая команда. После того как улягутся внешние эмоции радости и огорчения, участникам игры предлагается проанали-.

зировать произошедшее с точки зрения эффективности или неэффективности их действий. Очень важно постараться увидеть реальные формы и способы действий, позволившие команде-победительнице достичь успеха. Что именно делали те, кто получил наибольшее количество баллов, как они действовали, как вступали в контакт, что им позволяло реально не только осуществлять лидерские действия, но и добиться того, чтобы их лидерство не вызывало сомнения у окружающих? Именно этот, второй фактор чаще всего и является в данной игре, как и в реальности, решающим при подведении итогов.

Не меньший интерес представляют и действия противоположных сторон, т. е. тех, которые уступали и, проигрывая, отдавали свои дивиденды,^ подчас и реально собственными усилиями заработанные баллы. Когда, на каком этапе происходило отступление, на каком этапе тот или иной участник переставал проявлять активность, напористость, а порой и необходимую агрессивность для получения выигрышных баллов? Чем они руководствовались, если уступали в случаях, когда реально осознавали свое право на получение баллов? Является ли это внутренней личностной установкой или всего лишь ситуативной растерянностью, усталостью, просто отсутствием опыта взаимодействия в сложных, проблемных, конфликтных взаимоотношениях? В любом случае участник игры должен постараться осознать это и понять, из чего реально складывается ситуация его успеха или неуспеха.

Задачи ведущего в процессе анализа игры — поощрить участников за активность рефлексивных действий, в тоже время дать возможность личностной защиты человеку, ощущающему себя проигравшим, или участнику, вынужденному защищаться от нападок других, от обвинений в некорректности, грубости, нетактичности его действий, особенно если он является формальным победителем (по баллам). Мы говорим формальным, потому что сохранение доброжелательных отношений отнюдь не является только гуманистической установкой. Сохранение доброжелательных отношений — это сохранение потенциала дальнейшего взаимодействия с будущими партнерами в профессиональной деятельности, так как учебная деятельность — это всего лишь моделированная профессиональная.

Дальше следует рассмотреть возможные вариативные изменения в правилах игры. Они могут быть обусловлены ситуативными моментами в работе с теми или иными группами. Например, для усиления игрового эмоционально напряженного потенциала игры можно достаточно простым способом ввести момент отчуждения групп: предлагается не несколько секунд, а три или даже пять минут на обсуждение. В это время микрогруппы выбирают название, лидера, его заместителя, может быть, даже вырабатывают девиз, тем самым подчеркивая свою автономность, агрессивность по отношению к другим группам. Другие варианты правил или изменения в ходе игры остаются на усмотрение ведущего.

2.3. Психологическое просвещение и консультирование

Основными направлениями деятельности практического психолога в любой сфере являются психологическое просвещение и консультирование.

Главная задача психологического просвещения состоит в устранении дефицита психологических знаний, умений и навыков, необходимых клиентам, причем не только руководителям (менеджерам), другим категориям персонала, но и тем людям, которые обустраивают свою жизнь в других ее измерениях,—пенсионерам, школьникам и пр. Организацией психолого-просветительской работы занимается непосредственно практический психолог. Эта работа планируется и проводится как в часы, указанные в распорядке деятельности психолога, так и в процессе повседневной жизни, труда обратившихся клиентов. В ходе психологического просвещения психолог должен:

• знакомить клиентов с основами общей, социальной и специальной психологии;

• популяризировать и разъяснять результаты новейших психологических исследований;

• формировать у клиентов потребность в психологических знаниях и желание использовать их в жизни и практической деятельности;

• показывать важность овладения навыками психологической саморегуляции в труде и в бытовых отношениях и т. д.

При проведении психолого-просветительской работы могут быть использованы лекции, беседы, семинары, выставки психологической литературы, просмотр и обсуждение художественных и видеофильмов с точки зрения психологического анализа поведения героев.

Одним из направлений деятельности практического психолога является психологическое консультирование. Очень часто бывает так, что клиенты, прежде всего из состава руководящего персонала и семей, в которых существуют неразрешенные проблемы, нуждаются не в общих психологических знаниях, хотя и они немаловажны, а в конкретном совете психолога: как вести себя в той или иной ситуации, как справиться с возникающими психологическими трудностями, как построить взаимоотношения с кем-либо по своему замыслу и др. Именно в таких случаях необходима психологическая консультация.

Психологическое консультирование, представляет собой способ оказания психологической помощи, направленный на изменение мировосприятия и поведения с использованием вербальных средств и невербальной коммуникации. Его сущность состоит в создании и выработке специальных рекомендаций по изменению тех или иных психологических факторов, затрудняющих нормальное функционирование человека в семье, на работе, в повседневных и нестандартных ситуациях, а также в предложении клиенту различных стратегий его поведения

в потенциально психотравмирующих условиях. Понятия, которыми оперирует при этом психолог независимо от его теоретической ориентации, — это жизнь и ее смысл, место человека в жизни, долг, ценности, индивидуальность и др.

В ходе консультации желательно, чтобы работа психолога базировалась на следующих положениях гуманистической психологии:

• антропологическом видении клиента как взгляде на человека как на высшее и совершеннейшее произведение природы, в органическом единстве телесной и духовной жизни;

• проявлении конгруэнтности психологом как способности положительно воспринимать все то, что он переживает в данный момент, и соответствующим образом сообщать об этом клиенту;

• безусловном принятии клиента, эмпатическом понимании его, включающем не только проникновение в мысли, но и в чувства человека, умении смотреть на проблему клиента с его позиции;

• оставлении за клиентом свободы в принятии ответственности за свои поступки, за созданную систему личностных конструктов;

• работе с актуальными переживаниями клиента, переживаниями в данный момент и в данном месте;

• смещении в процессе консультации локуса оценки ситуации с психолога на клиента.

В ходе консультации психолог дает рекомендации по достижению клиентом высокой продуктивности в развитии и реализации его творческого потенциала на работе и в повседневной жизни. Он знакомит руководителей (менеджеров) с психологическими особенностями персонала, ориентирует во внутриколлективных связях и отношениях, а также информирует о социально-психологическом климате в коллективе.

Большой вклад в дело оздоровления обстановки в коллективах, семьях и других объединениях вносит индивидуальная консультация лиц, обратившихся к психологу с целью разрешения конфликтных ситуаций, сложных жизненных проблем. В ходе консультирования клиенты получают необходимые им психологические знания и обучаются методам контроля и саморегуляции психоэмоционального состояния. Очень часто в ходе проведения этой работы выявляются лица с отклонениями от нормального процесса социальной адаптации и принимается решение об их психокоррекции.

По форме проведения консультации могут быть очными и анонимными (телефон доверия). Кроме того, различают индивидуальные и групповые (в том числе семейные) консультации.

Основным методом анализа специфической ситуации, в которой находится очно консультируемый клиент, является консультационная беседа. При проведении беседы можно рекомендовать пятиэтапную модель ее построения.

Первый этап беседы — структурирование и достижение взаимопонимания. Краткое название этого этапа, продолжающегося от нескольких

секунд до десятков минут,— «знакомство». При этом психолог решает задачу установления контакта с обратившимся за консультацией, называемого в психотерапевтической практике рапортом, или присоединением. При этом коммуникативная позиция консультанта может быть описана как позиция равенства или неравенства. Причем в последнем случае ведомым может быть как консультируемый, следующий за психологом, так и психолог, идущий за клиентом.

Основными средствами установления контакта являются следующие:

• удобное помещение, исключающее возникновение внешних помех (наличие посторонних лиц, шумы и т. д.);

• комфортная межличностная дистанция;

• обращение к собеседнику только по имени и отчеству (имени);

• использование фраз единомыслия и местоимения «мы»;

• демонстрация радости от общения;

• демонстрация уважения к личности клиента;

• присоединение (неявное повторение) к элементам поведения клиента, слабо поддающимся его сознательному контролю, таким как дыхание, моргание, поза, жесты, мимика, темп и громкость речи, преимущественное использование слов, характеризующих его как визуалиста, аудииста или кинестета, т. е. человека, в сознании которого внешний опыт представляется преимущественно в виде образов, слов или телесных ощущений;

• искреннее переживание перечисленных выше составляющих присоединения.

Второй этап консультационной беседы состоит в сборе информации о самой проблеме, условиях ее возникновения и проявления. Этот этап можно обозначить как суть проблемы. Главной задачей, решаемой психологом, является выяснение того, что привело к нему данного клиента, как он видит свою проблему, в каком контексте она проявляется. Обязанность психолога заключается в том, чтобы досконально разобраться в ее сущности. Проблема, возникающая у человека, обратившегося за помощью, должна быть описана с использованием основных аспектов или характеристик:

• содержание проблемы;

• сфера жизнедеятельности, к которой она относится (служебная, семейная, бытовая и т. д.);

• уровень владения проблемой;

• возможная степень интенсивности влияния проблемы на поведение клиента;

• временные параметры (как долго существует данная проблема).

При этом консультирующий должен стараться всячески избегать интерпретации того, что говорит клиент. С этой целью можно использовать принципы метамоделирования, максимально конкретизирующие информацию, предоставляемую клиентом, а также различные методы психологической диагностики, в том числе и изложенные в соответствующих главах настоящего пособия.

Третий этап называется желаемым результатом. В его ходе выясняется, что клиент хочет иметь в результате взаимодействия с психологом.

Существуют требования, которые следует соблюдать для достижения желаемого результата:

• конкретность цели (если цель очень велика, необходимо разбить ее на цепочку маленьких целей, решение которых приведет к достижению основной цели);

• позитивность цели (формулировка ее в терминах без употребления частицы не. Например: Я хотел бы иметь такую-то черту характера, а не Я не хотел бы быть таким-то);

• определение показателей достижения результата (следует ответить на вопросы: Как узнать, что результат получен? Каковы объективные и субъективные характеристики этого достижения?);

. • определение контекста результата (Когда и в каких условиях Вы хотели бы чувствовать или вести себя в соответствии с предполагаемым результатом, а когда и в каких условиях — не хотели бы?);

• определение осознаваемых резервов достижения результата (Что в Вашем характере может способствовать достижению результата? Что Вы можете сделать уже сегодня, а что завтра, через неделю, месяц и т. д.?);

• гармоничность цели (ее непротиворечивость другим личностно значимым целям, их взаимодополнение).

Четвертый этап принято называть альтернативой. На этом этапе обсуждаются иные варианты решения поставленной задачи. При этом психолог должен четко осознавать, что решение, правильное для него, не обязательно является таковым для клиента. Кроме того, именно за клиентом следует оставлять право выбора, в каком направлении и с какой скоростью он должен изменяться.

На пятом этапе происходит обобщение всех предыдущих этапов под девизом «За работу». Здесь после обобщения предыдущих этапов и происходит переход от обучения к действию. При этом необходимо предпринять процедуру, называемую присоединением к будущему. Клиенту предлагается представить себе психотравмирующую ситуацию, собственно, и побудившую его обратиться к психологу, и рассказать о визуальных представлениях, мыслях и чувствах, которые возникнут при этом. Если негативная окраска этих психических процессов уменьшилась или исчезла, можно сделать вывод, что результат консультации успешен.

Однако нередко клиент противится изменениям, что обусловливается рядом причин, среди которых можно выделить такие, как отсутствие убежденности в необходимости изменений, недовольство переменами, насаждаемыми извне, желание избежать неожиданностей, страх перед неизвестностью и возможной неудачей, нарушение сложившегося стереотипа поведения, отсутствие доверия к лицу, инициирующему осуществление изменений. Работая в подобной ситуации, консультант должен учитывать следующие факторы:

• характер допустимых изменений (следует избегать предложений, которые клиент будет считать культурно или социально неприемлемыми либо принципиально неосуществимыми);

• темп изменения (необходимо решить, должны ли планируемые изменения быть фундаментальными, разовыми или постепенными, производимыми в несколько этапов);

• время принятия (время, необходимое клиенту, чтобы убедиться в необходимости и желаемости предлагаемых изменений);

• готовность клиента к изменениям и уровень его эмоционально-волевой саморегуляции.

Лучше всего заканчивать консультацию определением домашнего задания, отмечая при этом ответственность клиента за его выполнение и настоятельную необходимость предоставления психологу отчетного материала. Это повышает ответственность консультируемого за изменения, происшедшие с ним во время консультации и в ходе выполнения предлагаемых упражнений, связанных с его самосовершенствованием.

Следует отметить основные ошибки, допускаемые начинающими психологами при проведении консультационной беседы:

• отсутствие необходимого психологического контакта, что препятствует созданию благоприятного для беседы психологического климата;

• переход к решению проблемы без достаточного изучения ее сущности и тех условий, в которых она проявляется;

• жесткая приверженность первоначально избранной гипотезе;

• мнение собеседника не выслушивается или дискредитируется;

• тем или иным способом создаются препятствия для разъяснения и обоснования собеседником своей точки зрения;

• постановка собеседнику прямых вопросов («в лоб») при неясных мотивах беседы.

Консультация по телефону доверия обеспечивает оперативность общения, щадящие условия и психологическую поддержку обращающемуся за помощью. Этот вид консультации характеризуется некоторой неявностью оказываемой помощи и позволяет человеку, обратившемуся к психологу, избежать роли «пациента», в которой, по мнению некоторых, они находятся при очном консультировании. Принятие данной роли может вести к снижению их самооценки, замыканию в себе.

Среди других условий, делающих консультирование по телефону привлекательным, можно выделить:

• анонимность и связанную с этим особую доверительность;

• пространственно-временные особенности;

• право клиента на прерывание контакта;

• ограничение коммуникации аудиальным каналом.

При телефонном консультировании возникает эффект «случайного попутчика», когда в обычной дорожной беседе незнакомые люди порой буквально «изливают душу». Установлению особой доверительности способствует и то, что, несмотря на расстояние, абонент и психолог в опре-

деленном смысле находятся рядом. Их голоса звучат в непосредственной близости друг от друга, что создает ощущение доверительности и особой интимности беседы. Кстати, именно по телефону доверия клиенту легче обсуждать очень личные проблемы, в том числе и связанные с сексуальной сферой межличностных взаимоотношений.

Пространственно-временными особенностями телефонного консультирования являются следующие:

• обращение из любого места, где есть телефон;

• обращение в удобное для клиента время;

• отсутствие временных ограничений для консультации;

• возможность вторичного обращения в ограниченный промежуток времени.

Сущность права клиента на прерывание контакта состоит в том, что телефонная консультация представляет обратившемуся возможность в любой момент ее легко закончить — для этого достаточно положить трубку на рычаг. Выйти из контакта при очной консультации значительно сложнее. Возможность управлять контактом крайне привлекательна для некоторых категорий обратившихся, в особенности для тех, кто чувствителен к психологической безопасности.

И наконец, можно отметить, что ограничение коммуникации аудиальным каналом приводит, с одной стороны, к сокращению самого потока информации, которой обычно обмениваются два непосредственно взаимодействующих человека. С другой стороны, телефонная коммуникация, именно в силу ее почти полностью вербального характера, обусловливает определенную перестройку речевой деятельности абонентов:

• усиливается вербализация переживаемой ситуации, эмоционального состояния, планов, намерений, что способствует эффективному реагированию, снижает напряженность и уменьшает чувство тревоги;

• повышается последовательность, внутренняя организованность, систематичность консультационной беседы, ее структурированность и логика;

• включаются механизмы воображения и идеализации, что позволяет быстрее наладить взаимную симпатию, установить доверие.

Психолог представляется абоненту более компетентным, чутким, способным помочь, чем это могло бы произойти при личном контакте, что повышает эффективность психологического взаимодействия. В свою очередь, консультанту нет необходимости преодолевать психологические барьеры восприятия обратившегося за помощью, у него также возникает некий образ нуждающегося человека, что позволяет успешнее оказывать ему помощь.

Можно выделить типичные способы поведения психолога в процессе консультирования и соответствующие им роли, которые можно расположить вдоль оси: недирективное-директивное поведение. В первом случае психолог предоставляет клиенту информацию по волнующему того вопросу, не интересуясь, будет ли клиент использовать эту информацию

в последующем или нет. В случае директивного поведения консультант занимает позицию руководителя или является инициатором действий. Возможные роли и соответствующие им функции психолога в ситуации консультирования расположены по мере усиления их директивности:

• специалист по рефлексии поднимает вопросы для размышления (рефлексии);

• специалист по процессам наблюдает за процессами решения проблем и затрагивает вопросы, отражающие обратную связь;

• ищущий факты собирает данные и стимулирует мышление;

• выявляющий альтернативы находит альтернативы и ресурсы для клиента и помогает оценить последствия их использования;

• помощник в решении проблем предлагает альтернативы и участвует в решениях;

• инструктор и преподаватель обучают клиента, предлагают программы самосовершенствования;

• пропагандист настоятельно предлагает пути решения, направляет процесс решения проблем.

Наиболее частыми вариантами работы при групповом консультировании могут быть семейное консультирование, консультирование профессионально-деятельностного характера и работа по разрешению межличностных конфликтов и проблемных ситуаций в коллективах.

Семейное консультирование является одним из самых сложных, но в то же время и важных видов деятельности психолога, особенно в регионах, имеющих ограниченные возможности для выбора необходимого вида помощи (небольшие населенные пункты, отдаленные воинские гарнизоны, изолированые трудовые и иные коллективы и т. п.).

Клиент обращается к психологу чаще всего в связи с проблемами в системе труда, нарушениями в жизнедеятельности и семейных отношениях. Сюда относятся такие проблемы, как болезнь одного из членов семьи, жилищно-бытовые трудности, конфликты с социальным окружением одного из членов или всей семьи, последствия глубоких социальных процессов (война, социальные кризисы и т. д.). Все эти обстоятельства приводят, с одной стороны, к нарастанию конфликтности взаимоотношений, снижению удовлетворенности семейной жизнью, ослаблению сплоченности семьи, а с другой — к нарастанию усилий семьи, направленных на ее сохранение, наращиванию сопротивления трудностям.

Все многочисленные трудности, возникающие в семье, можно разделить на сверхсильные и длительные (хронические) раздражители. К первым из них относятся смерть одного из членов семьи, известие о супружеской измене, внезапное изменение в социальном статусе или судьбе члена семьи, внезапное и сильное заболевание. К хроническим трудностям относятся чрезмерная психологическая и (или) физическая нагрузка в быту, учебе или трудовой деятельности, трудности с решением жилищной проблемы, длительный и устойчивый конфликт в семье. В последние годы заметно негативное влияние на большинство людей социально-

экономического положения в стране, смены ценностных ориентиров, тотального негативизма (агрессивность, насилие и т. п.), который пропагандируется многими средствами информации.

Следует учитывать прохождение семьей в своем развитии так называемых критических периодов. Первый из них, наиболее интенсивный, наблюдается между 3-м и 7-м годами существования семьи. Второй кризис назревает между 17-м и 25-м годами. В обоих случаях наблюдается обострение чувства неудовлетворенности. Ведущую роль в случае первого кризиса приобретает фрустрирующее изменение эмоциональных взаимоотношений, увеличение числа конфликтных ситуаций, рост напряжения из-за служебных и бытовых проблем. Во втором случае налицо нарастание соматических жалоб, тревожности, ощущение пустоты жизни, связанное с отдалением детей от семьи.

В ходе проведения консультации психолог может рекомендовать клиентам своеобразный набор правил, позволяющих улучшить психологический климат в семье. Вот некоторые из них:

1. Никогда не теряйте надежду, свято верьте в победу. Если сейчас вам очень тяжело, верьте, что в дальнейшем будет лучше.
2. Всей душой переживайте все чувства, состояния, тревоги друг друга.
3. Старайтесь завоевать откровенность и доверие друг друга.
4. Внимательно анализируйте опыт своих неудач и ошибок. Ищите новые подходы. Присматривайтесь, как решают свои проблемы ваши друзья и знакомые.

Основными этапами семейной консультации могут быть:

1. Разогрев. В начале консультации психолог создает условия наибольшего комфорта для клиентов.
2. Снятие препятствий. Психолог стремится выявить сомнения в предстоящей консультации, по возможности рассеять их и настроить обратившихся к нему на конструктивную работу.
3. Заключение контракта. Психолог помогает клиентам четко сформулировать их требования друг к другу, а затем найти те компромиссные решения, которые бы устраивали стороны.
4. Прояснение ситуации. Именно на этом этапе психолог помогает конфликтовавшим супругам рассказать друг другу о тех чувствах и страхах, которые раньше мешали им справиться с проблемой, а зачастую просто откровенно поговорить. Такое эмоциональное раскрытие клиентов не только закрепляет положительные результаты семейной консультации, но и создает предпосылки мира и согласия в семье в дальнейшем.

И наконец, с целью решения межличностных конфликтов в трудовых или иных коллективах может применяться так называемая посредническая консультация. Использование психологического посредничества основано на хорошо известном факте: участие в переговорном процессе третьих, нейтральных лиц хорошо сказывается на его эффективности. Достаточно четко можно выделить три основных этапа психологического посредничества.

1-й этап. Знакомство с конфликтом и конфликтующими сторонами. На этом этапе психолог детально изучает историю проблемы, требования и претензии клиентов.

2-й этап. Работа с конфликтующими сторонами. На этом этапе психолог неоднократно встречается с каждым из конфликтующих с целью проведения совместной консультации (переговоров). При этом уточняются и конкретизируются требования сторон друг к другу, смягчаются резкие формулировки, снимаются беспочвенные обвинения и т. д.

3-й этап. Собственно посредническая консультация. Именно завершающая стадия посредничества подчинена разрешению конфликта, достижению компромисса или консенсуса. Обычно психолог играет множество ролей: ведущего, переводчика, инициатора, тренера и т. д. Он внимательно следит за диалогом, в случае необходимости прерывая его, поправляя, подбадривая или осуждая участников.

Таким образом, психологическое просвещение и консультирование является действенным средством передачи психологических знаний, навыков и умений, а также оказания психологической помощи клиентам. Необходимость этого вызвана психологическими трудностями, возникающими у них как в процессе труда, так и в повседневной жизни. Эту работу практический психолог выполняет систематически и считает ее необходимой в своей профессиональной деятельности.

2.4. Социально-психологическое сопровождение

Следует заметить, что рассмотренные обязанности практического психолога, составляющие его профессиональную компетентность, представлены избирательно, в некоторой степени даже неполно — парциально. Вместе с тем круг функциональных обязанностей требует от психолога целостного видения и реализации всего комплекса выполняемой работы.

Опыт эффективных практических психологов свидетельствует о том, что интегративную роль, обеспечивающую создание целостной архитектоники труда психолога, может сыграть социально-психологическое сопровождение. Под социально-психологическим сопровождением принято понимать целостный и непрерывный процесс изучения и анализа, формирования, развития и коррекции всех субъектов труда и жизни, попадающих в поле деятельности психологической службы или конкретного практического психолога. Оно осуществляется в рамках целостной исследовательско-развивающей технологии в интересах оптимизации труда и жизни социальных субъектов, для наиболее полной реализации их творческого потенциала и поддержания комфортного психического состояния и наивысшей продуктивности.

Социально-психологическое сопровождение труда и жизни клиентов в организационном плане выражает стратегию, тактику и технику использования инструментария психодиагностики, формирования, развития и коррекции их психофизиологических, психологических и соци-

ально-психологических характеристик, обеспечивающих нормальное психическое состояние в реальных условиях труда и жизни. По своей сущности, оно представляет собой системное операционное обеспечение, механизм реализации гуманных психологических функций персоналом и прежде всего практическим психологом для достижения оптимальных показателей жизнедеятельности социальных субъектов.

Такая целостная психотехнология складывается из самостоятельных диагностической, формирующе-развивающей и корректирующей технологий, которые применяются в рамках общей концепции социально-психологического сопровождения. Ключевая роль здесь принадлежит практическому психологу. Данный вопрос в силу своей важности и, в некоторой степени, нестандартности требует системного и развернутого описания.

Прежде всего, социально-психологическое сопровождение труда и жизни социальных субъектов детерминируется оптимизацией их функционирования. Уровень подготовленности человека к выполнению определенного вида труда и активной социально ценностной жизни определяет степень их оптимальности. Вполне очевидно, что обеспечение всесторонней подготовки и профессионального становления персонала является приоритетной задачей для социально-психологического сопровождения.

Нам представляется, что практическому психологу небезынтересно узнать о выделении в последние годы в рамках социально-психологического сопровождения наиболее продуктивного направления — акмеологического. Именно в этом направлении по-новому решаются вопросы профессионализации кадров, создания продуктивных моделей, алгоритмов, технологии развития и реализации их творческого потенциала. Кроме того, включение практического психолога в систему акмеологического сопровождения открывает перед ним возможность более продуктивно использовать свой творческий потенциал в пределах единой деятельностной концепции.

Изучение данных вопросов показало, что для широкого внедрения акмеологического сопровождения в непосредственную практику каждого психолога имеются определенные возможности. К ним целесообразно отнести непосредственно акмеологические, психологические, педагогические, организационные и потребностные предпосылки.

Непосредственно акмеологические предпосылки заключаются в том, что акмеология как наука, учебная дисциплина и практика уже сформировалась. Она проявляет себя как продуктивная интегративная область человековедения. Ахмеология, берущая начало на стыке естественных, общественных и технических наук, изучает феноменологию активного социального субъекта (человека, группы), закономерности, механизмы и способы его развития на ступени зрелости и особенно при достижении им наиболее высокого акме [18. С. 76]. Как учебная дисциплина, она вооружает этим знанием конкретного социального субъекта — человека,

коллектив. Акмеология как практика, в рамках продуктивных модели, алгоритма, технологии, способствует самосовершенствованию человека, развивая все его макрохарактеристики: личности, субъекта труда, индивидуальности.

Психологические предпосылки состоят в том, что формирование творческого, профессионально компетентного деятеля базируется на развитии его творческих способностей. Высокопродуктивные технологии решения данной задачи, как показывает опыт, основываются на возможностях развивающей психологии.

Педагогические предпосылки заключаются в утверждении субъект-субъектных взаимоотношений в процессе жизнедеятельности и сочетании продуктивного опыта с использованием инновационных элементов сотворчества различных категорий персонала в процессе труда. Результатом такого процесса является выработка наиболее приемлемого варианта взаимодействия. Если в профессиональной деятельности ключевую роль играет сотворчество всех субъектов, то для достижения наивысшего окончательного его результата требуется убеждающее психолого-педагогическое воздействие. Его модель разработана А.Ю. Панасюком [65].

Организационные предпосылки состоят в том, что все шире утверждается перспективность акмеологического подхода в социальной практике. В различных социальных сферах для создания акмеологических служб имеются реальные условия. Социально-психологические службы, воспитательные органы, группы профессионального отбора являются тем основанием, на котором в рамках государственной службы Российской Федерации созданы и продуктивно функционируют акмеологические службы на федеральном и региональном уровнях. На базе Российской академии государственной службы при Президенте РФ осуществляется подготовка специалистов для акмеологических служб страны. Здесь также идет подготовка научно-педагогических кадров для акмеологической сферы. Интерес к развитию данного направления и потребность в нем проявляют многие ученые, исследователи и управленцы различных государственных и коммерческих структур.

Потребностные предпосылки состоят в том, что преобразования в стране не только выявили широкий круг противоречий в обществе, но и порождают новые, только усиливающие дискомфортность. Без преодоления этих противоречий затруднено достижение выдвинутых целей. Возможности акмеологического сопровождения, как доказывают результаты его осуществления в рамках государственной службы Российской Федерации, позволяют «смягчать социально-психологические удары», безболезненно преодолевать сложившиеся стереотипы, не соответствующие утверждающимся тенденциям в развитии общества.

Потребность в акмеологическом сопровождении обусловлена, кроме того, общей направленностью на повышение профессионализма персонала различных сфер социальной практики. Продуктивная самореализация конкретного человека в избранной сфере труда может быть дос-

тигнута при создании необходимых условий. С одной стороны, это комфортные условия для раскрытия творческого потенциала, а с другой — активизация, развитие всех компонентов творческого потенциала конкретного человека и его продуктивная самореализация в социально ценностной жизнедеятельности.

Изучение современной акмеологической практики, а также учет предпосылок оптимизации труда и жизни и потребностей в ней позволяют обоснованно предложить практическому психологу вариант акмеологического мониторинга (рис. 6).

Рис. 6. Система акмеологического мониторинга

Здесь для него раскрываются возможности для реализации своих функций в общем контексте существующего социально-психологического сопровождения. Такая работа наиболее продуктивно и целостно может проводиться в составе подразделений Государственной акмеологической службы Российской Федерации.

Центральной задачей предлагаемого акмеологического сопровождения практическому психологу следует считать развитие профессиональной компетентности персонала. Здесь учитывается особенность труда в каждой из систем: «человек — человек», «человек — знаковая система», «человек — техника», «человек — природа» и др. Основное внимание, безусловно, отводится развитию профессионально важных качеств, необходимых для выполнения конкретной профессиональной деятельности и как ведущего компонента труда в любой системе.

Опыт показывает, что акмеологическое сопровождение целесообразно вести по следующим направлениям:

• акмеологическое моделирование труда персонала, приоритетное место в котором занимает профессиональная деятельность;

• экспертный мониторинг профессионализации кадров и развитие их творческого потенциала в процессе труда;

• социально-психологическое, психотехнологическое и педагогическое обеспечение жизнедеятельности клиентов;

• организация системной деятельности акмеологической службы в конкретных условиях.

Практическому психологу важно видеть содержание работы по реализации данных направлений. Рассмотрим этот вопрос более подробно.

Акмеологическое моделирование труда персонала включает:

• анализ целей, задач, объективно необходимых функций и предпосылок продуктивного выполнения конкретной профессиональной деятельности в общем контексте труда и с учетом жизненных интересов людей;

• разработку и апробацию прогностической и нормативной моделей конкретной профессиональной деятельности персонала, а также целостной концепции оптимизации реальных сторон труда (всех видов выполняемой деятельности, повседневных отношений, индивидуального развития и совокупных результатов жизнедеятельности);

• подготовку обоснованных предложений по использованию продуктивных алгоритма, технологии и процедуры осуществления труда во взаимосвязи всех его сторон, а также выработку критериев оценки уровней его эффективности;

• осуществление системно-структурного анализа имиджа, менталитета и стиля труда персонала, а также формулирование требований к ним в соответствии с интересами организации и возможностями конкретного человека.

Экспертный мониторинг профессионализации кадров и развитие их творческого потенциала предполагает решение следующих вопросов:

• разработка исследовательско-диагностических и экспертных процедур социально-психологического анализа и прогнозирования труда, выполняемого персоналом, оценка профессиональной компетентности кадров и содействие им в выработке стратегии продуктивного развития субъектов этого труда;

• создание и использование инструментария и методик развития творческого потенциала и качеств кадров, необходимых для эффективного труда;

• разработка социально-психологических основ подбора, расстановки кадров, их профессионального становления и подготовки, а также методики оценки уровня профессиональной компетентности в соответствии с выработанными критериями и показателями;

• выявление общих социально-психологических закономерностей развития профессиональной компетентности кадров и учет конкретных результатов их профессионализации, а также разработка научно-практических рекомендаций по диагностике и экспертизе.

Социально-психологическое, психотехнологическое и педагогическое обеспечение жизнедеятельности клиентов осуществляется по следующим направлениям:

• изучение условий и факторов, влияющих на результативность труда, состояние конкретного человека, которые в свою очередь существенно влияют на социально-психологическую обстановку в коллективе, семье;

• формирование и развитие акмеологической культуры персонала, его потребности в творческой самореализации и способности к оптимальной деятельности, коммуникации, поведению;

• подготовка кадров к творческому использованию продуктивных технологий в повседневных и нестандартных условиях;

• обеспечение психологической безопасности персонала, комфортных условий его деятельности, а также восстановление психологического ресурса специалистов;

• психологическое содействие при решении проблем в психологически сложных ситуациях (конфликты, преодоление блокаторов в профессиональной деятельности, во взаимоотношениях между людьми и др.);

• обеспечение продуктивности учебно-воспитательного процесса как целевого, так и контекстного характера.

Организация системной деятельности акмеологической службы в конкретных условиях предполагает системное решение проблем труда и жизни социального субъекта: конкретного человека, его семьи или ближайшего окружения, коллектива в соответствии с принятой моделью, целостной технологией. **В** акмеологическом сопровождении приоритетной задачей выступает оптимизация профессиональной деятельности и подготовки к ней. При этом в круг основных вопросов включаются:

• диагностика и анализ социальных, педагогических и социально-психологических процессов, морально-психологического состояния персонала и прогнозирование их развития;

• выработка оптимальной модели, алгоритма и технологии реализации персоналом профессиональных функций и продуктивной коммуникации в процессе жизнедеятельности;

• разработка механизма гармонизации целей и задач труда с интересами и потребностями социальных субъектов;

• осуществление психотерапии и коррекции психологических характеристик и поведения клиентов для содействия в овладении ими оптимальным стилем деятельности, высокой культурой общения и комфортным психическим состоянием;

• участие в планировании и отработке программ профессионального совершенствования персонала и содействие ему в практическом решении социально-психологических проблем;

• оказание психологической помощи клиентам и подготовка их к саморегуляции с использованием продуктивных акмеолого-педагогических, психологических технологий и эффективных практических методов.

Таким образом, осуществление акмеологического сопровождения позволяет более эффективно решать практические задачи жизнедеятельности социальных субъектов. Оно выступает конструктивной, привлекательной и перспективной частью общего системного сопровождения жизни и деятельности современного человека и коллектива.

ГЛАВА 3. ОТ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ НЕ УЙТИ

3.1. Актуализируйте мотивацию профессионального самосовершенствования человека

При большом разнообразии подходов к изучению мотивационной сферы личности в основу данной методики был положен подход А.Н. Леонтьева, который основывается на выделении в мотивах объективной стороны потребностей человека, обусловливаемых конкретным предметом: «То, что является единственным побудителем направленной деятельности, есть не сама по себе потребность, а предмет, отвечающий данной потребности.

Предмет потребности — материальный или идеальный, чувственно воспринимаемый или данный только в представлении, в мысленном плане мы называем мотивом деятельности» [51. С. 13].

Именно такой подход, на наш взгляд, позволяет определить особенности мотивации профессионального самосовершенствования сотрудников, ее влияние на эффективность их повседневной деятельности, которая во многом обусловливает положение дел на местах. Как показали экспериментальные исследования, мотивация, связанная с профессиональным самосовершенствованием персонала, занимает ведущее место в решении всех производственных задач.

В качестве рабочих гипотез при разработке методики изучения мотивационных характеристик личности были избраны следующие.

Первая. Профессиональное самосовершенствование сотрудника есть относительно самостоятельный вид внутренней деятельности, направленный на принятие и усвоение (интериоризацию) внешних, в основном нормативно установленных (огосударствленных) требований к его личности.

Вторая. Мотивация профессионального самосовершенствования специалистов представляет собой совокупность побуждений и условий, которые определяют (детерминируют), направляют и регулируют процесс повышения их профессиональной компетентности.

Третья. Наличие и применение целевой методики для диагностики мотивации профессионального роста позволяют использовать имеющиеся средства и способы для развития мотивации профессионального самосовершенствования всех сотрудников, создавать соответствующие психологические условия профдеятельности и предпосылки для поддержания ее стабильных и высоких результатов.

Методика включает в себя анкетирование, индивидуальные и групповые беседы, наблюдение, анализ документов, изучение результатов производственной деятельности, аттестации. Кроме того, объединяет продуктивные составляющие таких методик изучения личности, как «Удовлетворенность своей профессией», «Самооценка профессионально значимых качеств личности», «Групповая оценка качеств личности сотрудника», рисуночный вариант методики «Незаконченное предложение».

Таким образом, комплексность методики обеспечивается объединением прямых, косвенных и проективных методов диагностики личности сотрудника. Результаты применения данной комплексной методики должны сравниваться с результатами анализа и оценки итогов труда сотрудника через призму выдвинутых гипотез. Как правило, проявляются устойчивые коррелятивные связи между мотивацией профессионального самосовершенствования сотрудников с результатами их профессиональной деятельности.

Апробированная комплексная методика позволяет изучать, диагностировать мотивацию профессионального самосовершенствования, оценивать по этому параметру каждого сотрудника, определять его конкретный «мотивационный профиль» и вырабатывать предложения по развитию мотивации, прогнозировать морально-психологическое состояние человека.

В основу разработки и применения методики было положено предположение о том, что систему отношений, определяющих мотивацию профессионального самосовершенствования личности, условно можно представить в виде треугольника (рис. 7), в вершинах которого располагаются:

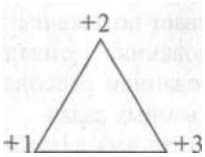


Рис. 7. Система отношений в мотивации профессионального самосовершенствования личности

1. Отношение личности к своей профессиональной деятельности (оценивается по степени удовлетворенности профессией).
2. Отношение к себе как профессионалу (оценивается по величине значимости для сотрудника профессиональной деятельности).
3. Отношение к самосовершенствованию в профессиональной сфере (оценивается по степени стремления личности к самосовершенствованию в профессиональной деятельности).

Отношение личности к своей профессиональной деятельности предлагается исследовать с помощью методики «Логический квадрат». Суть методики — в сопоставлении и анализе ответов испытуемого на серию логически взаимосвязанных и взаимоисключающих вопросов, сводимых в «Логический квадрат».

Описание методики «Логический квадрат»

Первый вид отношений определяется с помощью методики «Удовлетворенность своей профессией» адаптированного варианта методики Н.В.Кузьминой. Для оценки отношения к своей профессии сопоставлялись с помощью логического квадрата ответы на вопросы 6, 8 и 13 анкеты 1 (Приложение 1). Цифры в табл. 4 показывают степень удовлетворенности своей профессией. Критерии шкалы удовлетворенности:

1 — явно удовлетворен своей профессией;
2 — скорее удовлетворен профессией, чем не удовлетворен;
3 — неопределенное отношение к своей профессии;
4 — скорее не удовлетворен профессией, чем удовлетворен;
5 — явно не удовлетворен профессией;
6 — противоречивое отношение к профессии.

Таблица 4

Методика оценки отношения к профессии

Нравится ли Вам Ваша профессия?	Хотели бы Вы сейчас перейти на другую должность, не связанную с вашей профессией?								
	Нет			Не знаю			Да		
	Выбрали бы Вы вновь свою профессию?								
	Да	Не знаю	Нет	Да	Не знаю	Нет	Да	Не знаю	Нет
Да, очень нравится	1	2	6	2	2	4	4	4	4
Скорее нравится, чем не нравится	2	2	3	2	3	3	6	3	6
К профессии отношусь безразлично	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Профессия скорее не нравится	6	3	4	6	4	4	3	4	4
Профессия совершенно не нравится	0	6	6	6	4	4	6	4	5
Затрудняюсь ответить	2	3	6	3	3	3	6	3	4

В табл. 5 приведены данные о переводе критериев шкалы удовлетворенности в баллы мотивации профессионального самосовершенствования сотрудника (МПСС).

Таблица 5

Критерии шкалы удовлетворенности	1	**2**	**3**	4	5	6
Баллы МПСС	5	4	**3**	**2**	1	**3**

Отношение к своей профессиональной деятельности кроме предложенной методики логического квадрата диагностируется исходя из вариантов ответов на вопросы различных анкет. Эти вопросы могут быть условно разделены на две группы, характеризующие в той или иной степени систему отношений сотрудника к служебной перспективе и отношение к труду «здесь и сейчас».

Для каждой группы ответов выводится характеристика, определяющая данную систему отношений как положительную (+1, **+2** балла), отрицательную **(—1, —2** балла) или безразличную **(0** баллов).

Примеры вариантов ответов с оценкой: отношение сотрудников к своей служебной перспективе — ответы на вопрос 14 анкеты 1 и на вопросы рисуночного варианта теста «Незаконченные предложения»: *Когда я думаю о будущем... Я хочу...*

«Как Вы представляете свою служебную перспективу через несколько лет?»:

• *прекрасно, отлично, радуюсь, мечтаю,* рисунки такой же направленности, причем высший балл ставится, если отличная перспектива связывается напрямую со своей ведущей деятельностью (карьерой, должностью и т. д.) — **2** балла.

Далее по аналогии:

• *хорошо, надеюсь на лучшее...* — 1 балл;

• *все равно... не думаю, неизвестно* — **0** баллов;

• *грустно, плохо* — -1 балл;

• *ужасаюсь, мрачно, волосы встают дыбом, вообще никакой перспективы* — **-2** балла.

ТАБЛИЦА ПЕРЕВОДА
первичных баллов в баллы МПСС

Первичные баллы	Баллы МПСС
-2	1
-1	**2**
0	**3**
1	4
2	5

Отношение сотрудников к работе в настоящий момент — ответы на вопросы 15, 16 анкеты 1, а также на вопрос 4 анкеты **3.**

Для вопроса 16 анкеты 1 предлагается следующая система оценки: если ответ находится в пределах отметки:

Отметка, %	*Балл*
10 — 20	-2
30 — 40	-1
50	0
60 — 80	1
80 — 100	2

$$\textit{средний балл} = \frac{Q_1 + Q_2 + \ldots Q_{15}}{15},$$

где:

$Q_1 \ldots Q_{15}$ — чистые баллы МПСС на 1—15 подвопрос вопроса 16.

Для закрытого вопроса 4 анкеты 3 (Приложение 3):

Порядковый номер ответа	*Первичный балл*
1	-2
2	0
3	1
4	-1
5	1
6	2

Таким образом, общий балл МПСС руководителя по отношению к своей профессиональной деятельности мы получим из формулы:

$$P_{CP_1} = \frac{P_K + \sum_{CP} P_C + \sum_{CP} P_{HB}}{3},$$

где:

P_{cp}, — общий балл МПСС по отношению к управленческой деятельности;

$P_к$ — балл логического квадрата;

$P_с$— средний балл «служебной перспективы»;

$P_{нв}$— средний балл отношения к службе в настоящее время.

Самосовершенствование только тогда может стать деятельностью, устойчивым мотивом, если личность не только переживает активно-положительное отношение к избранной профессии, но и при этом осознает профессионально значимые качества (ПЗК), необходимость развития их у себя. Все это выдвигает очень важную проблему отношения к себе, самооценку. Самооценка может быть разной в зависимости от степени ее устойчивости, уровня адекватности: ситуативной и общей, завышенной

или заниженной. В зависимости от своей формы и степени устойчивости самооценка уровня развития ПЗК может стимулировать или подавлять стремление к профессиональному самосовершенствованию.

Описание методики самооценки ПЗК

С помощью методики по изучению особенностей самооценки ПЗК личности изучается второй вид отношений: отношение к себе как к менеджеру (см. анкету 2, Приложение 2).

Как видно из анкеты, каждое качество получило по две оценки. Найдем коэффициент ранговой корреляции (коэффициент Спирмена) по формуле:

$$r = 1 - \frac{6 * \Sigma d^2}{n * (2^2 - 1)},$$

где:

1 и 6 свободные коэффициенты;

<***P***— сумма квадратов разностей (Н и HI);

n — количество качеств (в нашей анкете *n* = 20).

Для нашего случая (при *n* = 20) формула приобретает следующий вид: *г*= 1 -0,00075 * *d*.

Коэффициент корреляции может находиться в пределах от +1 до — 1; *г* = 0,5 — 0,1 свидетельствует о среднем уровне самооценки, ее адекватности. Чем ближе количественное выражение *г к* +1, тем больше неадекватность самооценки в сторону завышения, чем ближе *г к* —1, тем неадекватнее самооценка в сторону занижения.

ТАБЛИЦА ПЕРЕВОДА
значений коэффициента корреляции в баллы МПСС

Значение г	-1	-0,5	-0,2	0	+0,2	+0,4	+0,5	+0,6	+0,85	+0,95	+1
Баллы МПСС	1	2	3	4	5	4	3	2			

Локус контроля

Одной из важных интегральных характеристик самоосознания, связывающих чувство ответственности, готовность к активности и самооценку, является локус контроля. Существует два крайних типа локус контроля: интернальный (внутренний) и экстернальный (внешний). В первом случае человек считает, что происходящие с ним события прежде всего зависят от его личностных качеств, таких, как профессиональная компе-

тентность, целеустремленность, уровень способностей, и являются закономерным результатом его собственной профессиональной деятельности. Во втором случае он убежден, что его успехи или неудачи являются результатом таких внешних сил, как везение, случайность, давление окружения, другие люди и т. п.

Описание методики «Субъективный локус контроля»

Локус контроля определяется у менеджеров с помощью модифицированной шкалы I-E Д. Роттера (Приложение 6). Показатель субъективной локализации контроля получается из опросника путем подсчета суммы выбранных испытуемым интернальных альтернатив (2б, 3а, 4а, 5б, 6а, 7б, 8б, 10б, 11а, 12а, 13а, 14а, 16а, 17б, 18б, 19б, 20б, 22б, 23б, 24а, 25б, 27а, 28б, 29а, 31а, 32б).

Маскировочные пункты: 1, 9, 15, 21, 26, 30. Так как опросник содержит 26 пунктов, значение шкалы имеет 27 градаций (от 0 до 26). Значение 26 соответствует максимально интернальному контролю, 0 — максимально экстернальному контролю.

Распределение первичных баллов было нормализовано с последующим переводом в баллы МПСС.

ТАБЛИЦА ПЕРЕВОДА
первичных баллов в баллы МПСС

Первичные	0-4	5-7	8-10	11-12	13-14	15-16	17-18	19-20	21-22	23-26
Баллы МПСС	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5

Общий балл МПСС по отношению руководителей к себе как к профессиональному руководителю мы получим из формулы:

$$P_{ср_2} = \frac{P_{кс} + P_к}{2}$$

где:

$P_{ср}$ — общий балл МПСС по отношению к себе;

$P_{кс}$ — балл по коэффициенту Спирмена;

$P_к$ — *балл* по локусу контроля.

Для диагностики третьего вида отношений (отношение к самосовершенствованию) используется адаптивный вариант методики определения мотивационного профиля личности. В ее основе лежит производительно-потребительская интерпретация характера и места различных классов потребностей и мотивов в структуре человеческой деятельности, которая берет свое начало в учении об иерар-

хии потребностей А. Маслоу. Он описывает иерархию мотивов, которые человек последовательно делает основной сферой своей жизненной активности. Среди них: сфера жизнеобеспечения, комфорт и безопасность, приобщение к социуму, самоутверждение в социуме, самоактуализация.

Методика состоит из 12 групп утверждений (Приложение **7).** Каждая из них разделяется на **8** альтернативных пунктов (а, б, в, г, д, е, ж, з). Испытуемый должен выразить свое отношение к каждому из них по пятибалльной системе. При обработке результатов ответы испытуемого переводятся в баллы: «(+)» — 3 балла; «+» — 2 балла; «=» — 1 балл; «—» и «?» — О баллов. Баллы суммируются по каждой подшкале; в результате сумма может варьировать с 0 до 12 баллов. В Приложении **7** в бланке заполнения на месте ответов испытуемого даны ключи расшифровки по подшкалам.

Суммированные по соответствующим подшкалам результаты переносятся в бланк обработки, который отображает общий мотивационный профиль сотрудника. Суммарные диагностические оценки относятся к семи собственно мотивационным шкалам, составляющим мотивационный профиль личности:

П — поддержание жизнеобеспечения;

К — комфорт;

С — социальный статус;

О — общение;

Д — общая активность;

Др—творческая активность;

Од—общественная полезность.

Помимо того, каждая из этих шкал представляется в четырех подшкалах:

ж — общежитейская, т. е. относящаяся ко всей сфере жизнедеятельности;

р — рабочая, относящаяся к сугубо рабочей (служебной) сфере;

• — «идеальное» состояние мотива, т. е. уровень собственно побуждения, устремления;

• — «реальное» состояние мотива: насколько испытуемый расценивает данный мотив реализованным в настоящее время, и сколько им для достижения этого удовлетворения затрачивается усилий.

Последовательность расположения шкал мотивационного профиля на координатной оси для каждого обследуемого сотрудника имеет не случайный характер, а воплощает в своей основе интерпретацию иерархии мотивов А. Маслоу. Преобладание мотивов (П, К, С) можно определить как тенденцию поддержания жизнедеятельности и нормального социального существования личности сотрудника, т. е. как потребительскую тенденцию. Вторая группа мотивов (Д, Др, Од) определяется как

личностно развивающаяся или производительная тенденция. В значительной степени в этих группах отражаются те способы существования человека, которые Э. Фромм определяет как модус обладания и модус бытия.

В основе изучения результатов и первичной интерпретации данных тестирования лежит мотивационная типология, строящаяся в соответствии с характером профильного рисунка, т. е. на основе соотношения показателей всех шкал, выводимых в результате тестирования.

В результате анализа можно выделить 5 основных типов мотивационного профиля личности сотрудника, которые затем интерпретируются в баллах мотивации профессионального самосовершенствования.

Мотивационные профили

Креативный (5 баллов МПСС) характеризует заметное превышение общего уровня развивающих мотивов над уровнем мотивов поддержания: (П+К+С) > 5 баллов.

Экспрессивный (4 балла МПСС) отражает стремление к самоутверждению путем выборочной дифференциации поддерживающих и развивающих мотивационных факторов (сочетание экстремумов К и Др).

Импульсивный (3 балла МПСС) выражает строгую дифференциацию и возможные противоречия между мотивационными факторами (резкие перепады профильной линии с тремя выраженными пиками).

Монотонный (2 балла МПСС) показывает недостаточную дифференцированность иерархии мотивов, ее бедность и невыраженный характер.

Блокирующий (1 балл МПСС) характеризует превышение общего уровня мотивов поддержания над развивающими мотивами. Он противоположен креативному типу: (Д+Др+Од) < (П+К+С).

Дополнительную информацию об отношении персонала к самосовершенствованию можно получить из анализа ответов на вопросы 2 и 3 анкеты (Приложения 3 и 4). Ответы на открытые вопросы 1, 4, 10, 14 анкеты 4 интерпретируются также, как в методике «Незаконченные предложения», за каждый положительный ответ на вопросы 2, 5, 8 анкеты 4 добавляется по 0,2 балла (дополнительно).

Для ответов на закрытые вопросы предлагается следующая система оценки. Вопрос 2 анкеты 3:

Номер ответа	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	И	12	13	14
Первичный балл	-1	1	0	0	-1	1	2	1	2	-2	-1	0	0	-1

Вопрос 12 анкеты 4:

$$средний\ балл = \frac{Q_1 + Q_2 + \ldots Q_{15}}{15}$$

Перевод оценочной шкалы вопроса в первичные баллы:

5 - 2
4 - 1
3 - 0
0 - -2

Общий балл МПСС по отношению сотрудников к профессиональному самосовершенствованию мы получим из формулы:

$$P_{CP_1} = \frac{P_M + \sum_{CP} P_{01}}{2} - P_G$$

P_{cp} — общий балл МПСС по отношению к самосовершенствованию;
P_u — балл мотивационного профиля;
P_m — средний балл за ответы на вопросы;
P_c —дополнительный балл.

На основе всего изложенного ранее общий балл МПСС можно выразить формулой:

$$P = \frac{P_{CP_1} + P_{CP_2} + P_{CP_3}}{3}$$

Он находится в пределах от 1 до 5. Вполне понятно, что более высокий уровень мотивации профессионального самосовершенствования будет у сотрудника с большим баллом МПСС.

Психодиагностика мотивации профессионального самосовершенствования персонала есть способ объективации социальной перцепции, поэтому ее результаты в конечном счете валидизируются социальным опытом. При диагностике мотивации валидизация должна проводиться путем коррелирования результатов тестирования с показателями трудовой активности, конкретными результатами профессиональной деятельности, полученными при их анализе и учете экспертных оценок, других личностных методик (см.: Методика групповой оценки личности (ГОЛ), анкета 5, Приложение 5). В качестве меры валидности выступает коэффициент ранговой корреляции Спирмена баллов ГОЛ и баллов МПСС. Экспериментально получено значение коэффициента: = 0**,73.** Такой результат свидетельствует о наличии довольно тесной связи между результатами профессиональной де-

ятельности сотрудников, значениями шкалы МПСС и мнениями экспертов.

Таким образом, предложенная комплексная методика позволяет изучать мотивацию профессионального самосовершенствования персонала, оценивать по этому параметру каждого сотрудника и определять его конкретный мотивационный профиль. Интерпретация полученных данных дает возможность принимать меры по развитию мотивации, прогнозировать эффективность профессиональной деятельности сотрудников.

При необходимости (дефицит времени, слабая профессиональная подготовленность психологов и т. п.) диагностику мотивации профессионального самосовершенствования можно проводить не по полной схеме, а с использованием отдельных методик и анкет, результаты интерпретации которых вписываются в общий ключ методики, как по определению центральных величин, так и по дисперсии. Для этой цели предлагается использовать «сокращенный пакет»:

- методика «Логический квадрат»;
- методика «Субъективный локус контроля»;
- методика «Мотивационный профиль личности».

Комплексная методика изучения мотивационных характеристик менеджеров является профессионально емким, универсальным, но сложным в применении инструментом, предназначаемым для практических психологов, имеющих фундаментальную базовую подготовку. Вместе с тем ее отдельные элементы могут быть успешно освоены и непрофессионалами при соответствующей помощи и поддержке специалистов. В полной мере методику целесообразно использовать один-два раза в год не только для оценки МПСС, но и для определения путей ее дальнейшего развития на основании целенаправленной работы должностных лиц по формированию у персонала высокой мотивации в профессиональной деятельности.

Приложение к Методике изучения и развития мотивации профессионального самосовершенствования сотрудников

Приложение 1

Анкета 1

Предлагаем Вам принять участие в исследовании проблемы «Развитие мотивации профессионального самосовершенствования сотрудников». От Вашего искреннего ответа на вопросы анкеты во многом зависит достоверность общего результата исследования. На их основе гото-

вятся рекомендации по решению данной актуальной проблемы. Отвечая на вопрос, внимательно прочтите предложенные варианты ответов. Ответ, который соответствует Вашему мнению, обведите кружком. Если ни один из обозначенных ответов Вас не устраивает, напишите свой ответ.

1. *Ваш возраст:*
   а. 20—25 лет.
   б. 25-30 лет.
   в. 30—35 лет.
   г. 35 лет и старше.

2. *Ваше образование:*
   а. Окончил высшее учебное заведение.
   б. Окончил техникум.
   в. Окончил среднюю школу, ПТУ.

3. *Занимаемая должность:*

4. *Место рождения:*
   а. Город.
   б. Поселок городского типа.
   в. Деревня (село).

5. *Профессия (согласно образованию):*

6. *Нравится ли Вам Ваша профессия?*
   а. Да, очень нравится.
   б. Скорее нравится, чем не нравится.
   в. К профессии отношусь безразлично.
   г. Затрудняюсь ответить.
   д. Профессия скорее не нравится.
   е. Профессия совершенно не нравится.

7. *Изменилось ли Ваше представление о профессии за период работы?*
   а. Изменилось в лучшую сторону.
   б. Изменилось в худшую сторону.
   в. Не изменилось.

8. *Хотели бы Вы сейчас работать по другой специальности, не связанной с Вашей нынешней профессией?*
   а. Да, хотел бы перейти.
   б. Нет.
   в. Не знаю.

9. *В каком виде Вам обычно дается производственное задание?*
   а. Обычно мне дают известные задания, выполнение которых не требует дополнительных знаний, умений или помощи товарищей.
   б. Задания требуют небольшой по времени дополнительной работы над собой и периодической консультации с кем-нибудь.
   в. Задания очень трудные — без серьезной дополнительной работы над собой, консультации и помощи других мне с ними не справиться.

10. *Как Вы думаете, при выполнении задания Вам предоставляется свобода действий в такой мере, как это возможно в условиях Вашей службы, или нет ?*
   а. Да, всегда предоставляется.
   б. Да, как правило, предоставляется.
   в. Нет, как правило, не предоставляется.
   г. Нет, никогда не предоставляется.

11. *В какой мере Ваш непосредственный руководитель, распределяя задачи, учитывает индивидуальные склонности персонала?*
   а. Как правило, учитывает.
   б. Как правило, не учитывает.
   в. Затрудняюсь ответить.

12. *Назовите, какие цели в повседневной трудовой деятельности для Вас наиболее значимы?*
   а. Близкие цели.
   б. Далекие цели.
   в._____;

13. *Выбрали ли бы Вы вновь свою профессию?*
   а. Да, выбрал бы.
   б. Нет, не выбрал бы.
   в. Не знаю,-
   г._____

14. *Как Вы представляете свою трудовую перспективу через несколько лет ?*

15. *Что побуждает Вас трудиться в настоящее время?*

16. *Оцените, пожалуйста, в какой степени Ваша профессиональная деятельность дает Вам возможность удовлетворить перечисленные ниже потребности (полная удовлетворенность принимается за 100%).*

Удовлетворенные потребности	Приближение к максимуму, %									
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Моя работа дает мне возможность проявлять творчество.										
Дает возможность роста: • профессионального • индивидуального • культурного • физического • организаторского.										
Дает возможность быть самостоятельным, независимым в труде.										
Удовлетворяет мою потребность в новой, интересной работе.										
Дает возможность продвижения по службе.										
Удовлетворяет потребность в заработке.										
Удовлетворяет потребность общения с товарищами по работе.										
Моя работа пользуется уважением в известном мне окружении.										
Моя работа очень нужная и важная.										
Моя работа достаточно объективно оценивается начальниками.										
Меня устраивают оклад и результаты труда по месту моей работы.										

Приложение 2

Анкета 2

1. Из предложенного перечня профессионально важных качеств выберите наиболее значимое для Вашей профессиональной деятельности и оцените наивысшим баллом — 20. Из оставшихся 19 качеств выделите наиболее важное, на Ваш взгляд, качество и оцените соответственно в 19 баллов и т. д. Одним и тем же баллом может быть оценено только одно качество. Оценки проставляйте в левой колонке «Н».
2. Когда выполните 1-е задание, загните левую часть бланка с оценками таким образом, чтобы они не были видны. Внимательно еще раз прочитайте каждое качество и оцените его с точки зрения уровня сформированное™ и проявления его у себя. Метод оценки тот же. Баллы вносите в правую колонку «Н1».

Н	Профессионально важные качества сотрудника	HI
	Общая профессиональная компетентность	
	Умение на практике применять полученные знания	
	Творческая самореализация в труде	
	Личная ответственность, добросовестность, дисциплинированность	
	Организаторские способности	
	Высокая культура труда и исполнительность	
	Аналитический склад ума и широта мышления	
	Настойчивость, высокие волевые качества	
	Требовательность к себе и подчиненным	
	Коммуникабельность, общительность и эмотивность	
	Инициатива и предприимчивость	
	Скромность, тактичность и выдержка	
	Мотивированность трудовой деятельности	
	Самостоятельности, умение отстоять свою позицию	
	Духовное богатство и высокий интеллект	
	Тщательность и повседневная усидчивость	
	Способность к риску в трудовой деятельности	
	Критичность и объективность в самооценках	
	Проницательность в реальных взаимосвязях, отношениях и взаимодействиях	
	Чувствительность к проблемным ситуациям, к дефициту знаний, навыков или других важных качеств	

Приложение 3

Анкета 3

Уважаемый(ая) господин(жа)! Следующие вопросы относятся к разным сторонам досуга людей, их интересам в досуге и способам его организации. Прежде чем приступить к конкретным вопросам, подчеркнем, что речь здесь пойдет о той части свободного времени, которая отводится отдыху, развлечениям, саморазвитию. Обычно это называют занятиями на досуге. Мы рассчитываем на то, что Вы со всем вниманием отнесетесь к выполнению задания и благодарим Вас за сотрудничество.

I. *Как Вы представляете свое времяпрепровождение при неограниченных возможностях ?*

Попробуйте нарисовать картину идеального, с вашей точки зрения, досуга. Представьте себе, что Вам ничто не мешает заниматься в свободное время чем Вы хотите: у Вас много времени, хорошее настроение и самочувствие, достаточно средств и т. д. Чем бы вы занимались при таких условиях:

- в очередном отпуске:
- в выходные дни;
- в будни после работы.

II. *Чем Вы чаще всего руководствуетесь, выбирая занятия на досуге?*

Сначала внимательно прочтите весь перечень, а затем отметьте три главных, с Вашей точки зрения, пункта (обведите кружочком порядковый номер).

Любимое занятие позволяет:

1. Восстановить физические силы после работы.
2. Улучшить физическое развитие.
3. Проводить больше времени в семье.
4. Общаться с друзьями и знакомыми.
5. Отдохнуть, расслабиться.
6. Узнать новое (в разных областях жизни).
7. Приобщиться к прекрасному.
8. Поучиться что-нибудь еще делать.
9. Совершенствоваться в своей профессии.
10. Уйти от всех забот, «забыться».
11. Поднять настроение.
12. Сделать приятное близким людям.
13. Другое (напишите, что именно).
14. Чаще всего ничем не руководствуюсь, а делаю то, что положено.

III. *Что мешает Вам проводить свой досуг так, как хотелось бы?*

Сначала отметьте три самые главные причины (обведите кружком порядковый номер нужного пункта); затем распределите 1-е, 2-е, 3-е места между отмеченными Вами пунктами (поставьте цифры 1, 2, 3 в соответствующие клеточки).

№	Причины	Порядковое место
1	Не хватает свободного времени	
2	Устаю на работе	
3	Не умею организовать свое время	
4	Неважное здоровье	
5	Не хватает денег	
6	Собственная пассивность	
7	Сверхурочная работа	
8	Приходится считаться со вкусами других членов семьи в ущерб своим желаниям	
9	Плохие жилищные условия	
10	Далеко живу от учреждений культуры	
11	Плохая организация культурного обслуживания	
12	Хозяйственные обязанности (дела по дому)	
13	Иные причины (напишите, какие)	
14	Нет определенных причин	

IV. *Какое высказывание наиболее приемлемо для Вас, даже если оно не совсем точно выражает Ваше мнение?* (Можно отметить только одно суждение — обвести кружком его порядковый номер.)

1. Пожалуй, жизнь для меня только и начинается после работы.
2. Своей работой я в общем доволен, но истинное удовлетворение доставляют мне занятия на досуге.
3. И мой досуг, и моя работа для меня одинаково важны: то и другое доставляет примерно равное удовлетворение.
4. Работа, пожалуй, не удовлетворяет меня полностью, но и о досуге я могу сказать то же самое.
5. На работе я чувствую себя на своем месте, уверенно, а когда выдается свободное время, тоже, в общем, нахожу, чем заняться.
6. Без своей работы я себя не мыслю, а досуг рассматриваю как второстепенную и подчиненную область.

Приложение 4

Анкета 4

1. *Как Вы относитесь к самосовершенствованию и в чем видите его смысл в настоящее время ?*

2. *Занимаетесь ли Вы самосовершенствованием?*
   а. Да.
   б. Нет.
   в. Затрудняюсь ответить.
   г._____

3. *В каком направлении Вы наиболее активно работаете над собой?*
   а. Формирование научного мировоззрения.
   б. Развитие профессиональной компетентности.
   в. Расширение общенаучного кругозора.
   г. Совершенствование культуры и стиля общения.
   д. Формирование высоких духовных и нравственных качеств.
   е. Физическое развитие и закалка.
   ж. Укрепление психического здоровья, характера и воли.
   з. Повышение своего культурного уровня.
   и._____

4. *Какие методы, формы и средства Вы используете в целях своего самосовершенствования ?*

5. *Есть ли у Вас положительный пример (идеал), которому Вы следуете?*
   а. Да.
   б. Нет.

6. *Если есть, то кто он?*
   а. Собирательный образ.
   б. Современный деловой человек (кто он).
   в. Историческая личность (кто она).
   г. Герой из художественной литературы, кино (кто он).
   д. Политический и общественный деятель (кто он).
   е. Конкретный товарищ по работе (кто он).
   ж._____

7. *Почему в своей деятельности Вы хотели бы подражать этому идеалу?*

8. *Имеется ли у Вас личная концепция самосовершенствования?*

9. *На что направлена Ваша работа по самосовершенствованию?*
а. На выработку модели, алгоритма, технологии профессиональной деятельности.
б. На выработку сначала какого-то одного качества, а затем другого.
в. На устранение у себя недостатков, замеченных мною.
г. На устранение недостатков, подмеченных товарищами, начальниками.
д._____

10. *Как Вы думаете, что необходимо для того, чтобы сотрудники в трудовом коллективе стали более ответственно относиться к самосовершенствованию ?*

11. *Какие трудности Вы испытываете при самосовершенствовании?*
а. Собственная неорганизованность.
б. Недостаток необходимой литературы.
в. Неумение планировать время.
г. Отсутствие системы контроля.
д. Отсутствие необходимых условий,
е._____

12. *Что побуждает Вас заниматься самосовершенствованием?*
Оцените значение для Вас следующих побуждений как самостоятельных по шкале 5, 4, 3, 0. Оценки означают, что побуждение является для Вас:
5 — очень важным.
4 — важным.
3 — маловажным.
0 — не имеет никакого значения

№	Побуждения к самосовершенствованию	Оценка	Ранговое место
1	Требовательность руководителей		
2	Требование коллектива		
3	Желание стать высококлассным специалистом		
4	Стремление быть не хуже других		
5	Интересы продвижения в труде		
6	Чувство моральной ответственности перед родителями, близкими, знакомыми		
7	Интерес к своей профессии		

8	Установка овладеть новыми важными качествами		
9	Чувство удовлетворения от собственного развития		
10	Стремление завоевать авторитет в коллективе		
11	Жажда первенствовать среди сослуживцев		
12	Желание работать так, чтобы не критиковали		
13	Стремление получить вознаграждение (материальное, моральное)		
14	Желание лучше освоить свою должность, специальность		
15	Осознание неизбежности сдавать проверку, зачеты, проходить аттестование		
16	Другие побуждения		

13. *Просим Вас закончить следующую фразу:* «Когда я слышу, как моего коллегу по работе упрекают в снижении активности в работе над собой, я думаю, что_____

14. *Какой вид мог бы приобрести график, отображающий изменение Вашего отношения к профессиональному самосовершенствованию (от начала профессиональной деятельности до сегодняшнего дня и в будущем) ?*

Линия должна быть сплошной. Ось времени можно разбить на удобные для Вас интервалы (по годам, по очередным должностям и т. п.).

Приложение 5

Анкета 5

Мы просим Вас принять участие в эксперименте, в котором Вы должны будете обнаружить знание уровня развития профессионально значимых качеств у сотрудников Вашего трудового коллектива, включая самого себя.

Шкала оценки:

5 —качество, особенность ярко выражены
4 — качество, особенность скорее выражены,чем нет
3 — затрудняюсь ответить
2 — качество, особенность скорее не сформированы, чем сформированы
1 — качество, особенность совершенно не проявляются

Список сотрудников	Оценка	Профессионально значимые качества сотрудников
		Общая профессиональная компетентность
		Умение на практике применять полученные знания
		Творческая самореализация в труде
		Личная ответственность, добросовестность, дисциплинированность
		Организаторские способности
		Высокая культура труда и исполнительность
		Аналитический склад ума и широта мышления
		Настойчивость, высокие волевые качества
		Требовательность к себе и подчиненным
		Коммуникабельность, общительность и эмотивность
		Инициатива и предприимчивость
		Скромность, тактичность и выдержка
		Мотивированность повседневной деятельности
		Самостоятельность, умение отстоять свою позицию
		Духовное богатство и высокий интеллект
		Тщательность и повседневная усидчивость
		Способность к риску в трудовой деятельности
		Критичность и объективность в самооценках
		Проницательность в реальных взаимосвязях, отношениях и взаимодействиях

Приложение 6

Инструкция.Выберите из каждой пары одно (и только одно) высказывание, с которым Вы больше согласны, и отметьте соответствующую ему букву на бланке ответов.

Опросник № 1

1. а. Издержки в воспитании детей часто связаны с излишней строгостью родителей.
   б. В наше время неблагополучие детей в большей степени зависит от того, что родители недостаточно строги к ним.
2. а. Многие несчастья в жизни людей объясняются невезением,
   б. Людские невезения — результат их собственных ошибок.
3. а. Большинство недостатков в работе сферы обслуживания связаны с тем, что мы плохо с ними боремся.
   б. В ближайшее время улучшить работу сферы обслуживания почти невозможно.
4. а. К людям относятся так, как они того заслуживают.
   б. К несчастью, достоинства человека часто остаются непризнанными, как бы он ни старался.
5. а. Спокойная жизнь сотрудника зависит от его отношений с вышестоящим начальством.
   б. У добросовестного сотрудника не бывает конфликтов с руководством.
6. а. Жалобы на то, что начальники несправедливы к сотрудникам, редко бывают обоснованными.
   б. Большинство сотрудников не сознают, что их успехи в основном зависят от случайности.
7. а. Без везения никто не может преуспеть в жизни.
   б. Если способный человек не многого добился, значит, он не использовал свои возможности.
8. а. Как бы Вы ни старались, некоторым людям Вы все равно не понравитесь.
   б. Люди, которые не нравятся начальникам или подчиненным, просто не умеют с ними ладить.
9. а. Наследственность играет важную роль в формировании личности,
   б. Личность человека определяет его жизненный опыт.
10. а. Из моего опыта следует, что если что-то должно произойти, то это произойдет.
    б. Я убедился, что принять решение о выполнении определенного действия лучше, чем положиться на случай.
11. а. В деятельности сотрудника, который всегда добросовестно относится к работе, редко бывает несправедливая оценка;
    б. Систематические занятия — излишняя трата сил, так как экзамен — это своеобразная лотерея.

12. а. Успех приносит усердная работа, он мало связан с везением.
б. Чтобы хорошо устроиться, нужно вовремя оказаться в нужном месте.
13. а. Мнение подчиненного будет учтено, если оно обосновано.
б. Сотрудники практически не оказывают влияния на решения начальства.
14. а. Что бы я ни планировал, я почти уверен, что удастся осуществить намеченное.
б. Планирование будущих действий не всегда разумно, так как многое зависит от случая.
15. а. Есть люди, в которых нет ничего хорошего,
б. Что-то хорошее есть в каждом человеке.
16. а. Если принято верное решение, то достижение того, что я хочу, мало зависит от обстоятельств.
б. Очень часто мы можем принять решение без особых оснований.
17. а. Кто станет руководителем — часто зависит от везения.
б. Нужны специальные способности, чтобы заставить подчиненных выполнять предъявляемые требования.
18. а. События в мире зависят от сил, которыми мы не можем управлять,
б. Принимая активное участие в пблитике и общественных делах, люди могут контролировать мировые события.
19. а. Если досуг персонала не организован, значит, руководство никуда не годится.
б. Сделать досуг веселым и интересным зависит от нас самих.
20. а. Большинство людей не сознают, до какой степени их жизнь определяется случаем.
б. Не существует реально такой вещи, как везение.
21. а. Даже начальник иногда вправе допустить ошибку,
б. Обычно лучше всего «прикрыть» свои ошибки.
22. а. Трудно понять, почему мы нравимся некоторым людям.
б. Как много друзей ты имеешь, зависит от того, что ты за личность.
23. а. Неприятности, которые с нами случаются, сбалансированы удачами,
б. Большинство несчастных судеб — результат невежества, лени и отсутствия способностей.
24. а. Руководитель — это в прошлом способный, трудолюбивый специалист.
б. Чтобы стать начальником, нужны связи.
25. а. Иногда я не могу понять, по каким критериям вышестоящее руководство оценивает результаты подчиненных.
б. Есть прямое соотношение между моим усердием и оценкой.
26. а. Хороший руководитель допускает, что в коллективе каждый сам решит, что ему делать для выполнения задачи.
б. Хороший начальник определит каждому сотруднику и коллективу, что делать для выполнения своих обязанностей.
27. а. Добросовестно работая сейчас, я обеспечиваю себе хорошее будущее,
б.Мое будущее — результат непредсказуемых событий.

28. а. Не раз я чувствовал, что мало могу влиять на события, которые со мной случаются.
б. Я почти не верю, что везение или удача играют важную роль в трудовой деятельности.
29. а. Люди одиноки потому, что не стараются быть дружелюбными.
б. Не много пользы в том, чтобы стараться быть приятным людям: если ты им нравишься, то и так нравишься.
30. а. В нашем коллективе неоправданно много внимания уделяют физкультуре.
б. Занятия спортом — лучшее средство воспитания характера.
31. а. Происходящее со мной —- это мои собственные действия и поступки.
б. Иногда мне кажется, что моя жизнь идет сама по себе.
32. а. Подчиненному трудно понять, на основании чего мной принимаются решения.
б. Чаще всего сотрудники сами виноваты, если руководство прибегает к применению строгих мер.

Приложение 7

Уважаемый(ая) господин(жа)! Перед Вами 12 групп утверждений, касающихся Ваших жизненных устремлений и некоторых сторон Вашего образа жизни.

Просим Вас высказать отношение к ним по каждому из 8 вариантов ответов (а, б, в, г, д, е, ж, з), проставив в соответствующих клетках бланка ответов одну из следующих оценок каждого утверждения:

(+) — ДА, вполне согласен с этим;
+ — ПОЖАЛУЙ, ДА, согласен в целом;
= — КОГДА КАК, согласен в некоторой степени;
— — НЕТ, не согласен;
? — НЕ ЗНАЮ, не задумывался над этим.

Старайтесь отвечать быстро, не задумываясь над ответами долго. Как правило, самым верным бывает то мнение, которое первым придет в голову. Отвечайте на утверждения последовательно, от 1а до 12з, следите за тем, чтобы не спутать клетки. На всю работу у Вас должно уйти не более 20 минут.

Дата_____
Возраст_____
Должность_____
Место работы_____
Ф.И.О._____

По тем пунктам, где в скобках помечена просьба уточнить Ваш ответ, сделайте это ниже относительно соответствующих утверждений, если Ваши ответы в этих пунктах «ДА» (+) и «ПОЖАЛУЙ, ДА» +.

3г_____ 12д_____ 5в_____
4д_____ 12г_____ 6г_____
5г_____ 3ж_____ бе_____
9з_____ 4в_____ Из _____
5е_____

Опросник № 2

1. В своем поведении в жизни нужно придерживаться следующих принципов:

а. «Время — деньги». Нужно стремиться их больше заработать.
б. «Главное — здоровье». Нужно беречь себя и свои нервы.
в. «Свободное время нужно проводить с друзьями».
г. «Свободное время нужно отдавать семье».
д. «Нужно делать добро, даже если это дорого обходится».
е. «Нужно делать все возможное, чтобы завоевать место под солнцем и превосходить других».
ж. «Нужно приобретать больше знаний, разбираться в искусстве, чтобы понять причины и сущность того, что происходит вокруг».
з. «Нужно стремиться открыть что-то новое, создать, изобрести, добиться успехов в искусстве».

2. В своем поведении на работе нужно следовать таким принципам:

а. «Работа — это вынужденная жизненная необходимость».
б. «Главное — не допускать конфликтов».
в. «Нужно стремиться обеспечить себя спокойными, удобными условиями».
г. «Нужно активно стремиться к служебному продвижению».
д. «Главное — завоевать авторитет и признание».
е. «Нужно постоянно совершенствоваться в практической деятельности сверх принятых нормативных требований и стереотипов».
ж. «В своей работе всегда можно найти интересное, то, что может увлечь».
3. «Нужно не только увлечься самому, но и увлечь товарищей».

з. Среди моих дел в свободное от работы время занимают следующие:

а. Текущие домашние дела.
б. Отдых и развлечения (телевизор, кино, прогулки и пр.).
в. Встречи с друзьями.
г. Общественные дела (напишите, какие именно).
д. Занятия с детьми.
е. Профессиональное самосовершенствование.
ж. Увлекающее меня занятие — «хобби»: что-нибудь коллекционировать, мастерить, заниматься в самодеятельности и пр. (напишите, что именно) _____
з. Занятия для дополнительной подработки, для денег.

4. Среди моих трудовых дел много места занимают следующие:

а. Управленческое общение (отдание приказаний, получение команд, выступления, обсуждения и пр.).
б. Личное общение (на темы, не обязательно связанные с работой).
в. Общественная работа (напишите, какая именно).
г. Учеба, повышение квалификации, получение новой информации.
д. Работа творческого характера (напишите, какая именно).
е. Работа, непосредственно влияющая на заработок (например, сдельная или дополнительная).
ж. Работа, непосредственно связанная с ответственностью перед другими.
з. Свободное время, отдых, перекуры и пр.

5. Если бы мне добавили дополнительный выходной день, я бы скорее всего истратил его на то, чтобы:

а. Заниматься текущими домашними делами.
6. Отдыхать.
в. Развлекаться (напишите, как именно).
г. Заниматься общественной работой (напишите, какой именно).
д. Заниматься учебой, получением новых знаний.
е. Заниматься творческой работой (напишите, какой именно).
ж. Делать дело, в котором чувствуешь ответственность перед другими.
з. Делать дело, дающее возможность заработать.

б. Если бы у меня была возможность полностью по-своему планировать рабочий день, я бы стал, скорее всего, заниматься:

а. Тем, что составляет мои основные служебные обязанности.
б. Общением с разными людьми по делам (переговоры, обсуждения и пр.).
в. Личным общением (по делам, не обязательно связанным с работой).
г. Общественной работой (напишите, какой именно).
д. Учебой, получением новых знаний, повышением своей квалификации.
е. Творческой работой (напишите, какой именно).
ж. Работой, в которой чувствуешь свою ответственность и пользу.
з. Работой, в которой можно больше заработать.

7. Я **часто разговариваю с друзьями и знакомыми на такие темы:**

а. О том, что и где можно купить; о том, как хорошо провести время.
б. Об общих знакомых.
в. О том, что вижу вокруг и слышу от окружающих.
г. О том, как добился успеха в жизни.
д. О служебных делах и заботах.
е. О своих увлечениях (хобби).
ж. Об успехах и планах в своем деле.
з. О жизни, книгах, кинофильмах, театре и пр.

8. Моя служба дает мне прежде всего:

а. Достаточные материальные средства жизни.
б. Общение с людьми, дружеские отношения.
в. Авторитет и уважение окружающих.
г. Интересные встречи и беседы.
д. Удовлетворение от результатов своей работы.
е. Чувство своей полезности.
ж. Возможность получать новые знания, повышать свой профессиональный уровень.
з. Возможность служебного продвижения.

9. Больше всего мне хочется бывать в таком обществе:

а. Где красиво, уютно, хорошие развлечения.
б. Где можно обсудить волнующие тебя служебные вопросы.
в. Где тебя уважают, считают авторитетом.
г. Где можно встретиться с нужными людьми, завязать полезные связи.
д. Где можно приобрести новых друзей и подруг.
е. Где бывают известные заслуженные люди.
ж. Где все связаны общим делом: что-нибудь создают, изучают и пр.
з. Где можно проявить и развить свои способности: артистические, научные, как собеседника и пр. (напишите, какие именно).

10. Я хотел бы на работе быть рядом с такими людьми:

а. С которыми можно поговорить на разные темы.
б. Которым я мог бы передать свои знания и опыт.
в. В работе с которыми можно больше заработать.
г. Которые имеют авторитет и вес на работе.
д. У которых можно учиться полезным жизненным умениям.
е. Которые заставляют тебя становиться активнее в работе.
ж. У которых много знаний и интересных рабочих идей.
з. Которые готовы поддержать тебя в разных ситуациях.

11. К настоящему времени я имею в достаточной степени:

а. Материальное благополучие.
б. Возможности интересно развлекаться.
в. Хорошие, спокойные условия жизни.
г. Хорошую семью.
д. Достаточно возможностей интересно проводить время в обществе.
е. Чувство уважения, признания и благодарности от других.
ж. Чувствую свою полезность для других людей.
з. Я думаю, что уже создал что-то ценное (напишите, что именно).

12. Я думаю, что имею в своей работе в достаточной мере:

а. Хорошую зарплату, другие материальные блага.

б. Хорошие, удобные условия работы и отдыха.

в. Хороший коллектив, дружеские взаимоотношения.

г. Увлекающую меня работу, определенные творческие достижения в ней (напишите, какие именно).

д. Хорошую должность и перспективу (напишите, какую именно).

е. Самостоятельность и независимость в своей деятельности.

ж. Авторитет и уважение окружающих.

з. Достаточно высокий профессиональный уровень.

Бланк заполнения («ключ» расшифровки)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
а	П	П	П	Д	П	Д	К	П	К	КО	П	П
б	П	К	К	КО	К	ОД	О	О	Д	ОД	К	К
в	О	К	О	ДЕД	К	КО	С	С	С	ПД	К	КО
г	Д	С	ДОД	Д	ОД	СД	СЖ	О	С	С	О	ДР
д	ОД	С	ОД	ДР	ДР		ПД	ДР	О	П	СО	С
е	С	ДР		П	ДР	ДР	ДР	ОД	СЖ	ОД	СОД	С
ж	ДР	ДР	ДДР	ОД	ОД	ОД	ДР	ДР	ДОД	ДР	ОД	ОД
з	ДР	ОД	ПД	К	ПД	П	Ж	С	КО		ДР	ПД
и	Ж	Р	Ж	р	Ж	р	Ж	Р	Ж	р	Ж	р

3.2. Становление молодого человека упустить нельзя

Аспекты деятельности практического психолога, занимающегося проблемами подросткового и юношеского возраста, достаточно широки. Но, на наш взгляд, в настоящее время одной из главных становится задача помощи в конструктивной адаптации человека к новым условиям жизни. Психологическая готовность к жизнедеятельности в новых социальных условиях сопряжена с развитием определенных личностных свойств и качеств, отраженных в некоторых операционных характеристиках. Человек без искажений осваивает новую социальную систему отношений, если:

• ощущает, что социальная среда вокруг него как социального субъекта становится все более управляемой по мере развития его собственных ресурсов (овладение технологиями информационной защиты, планирование стратегии успешной карьеры, умение противостоять манипулятивному воздействию всех уровней, выработка навыков поискового поведения и т. д.);

• на основе имеющихся навыков саморазвития и самоорганизации уверен в том, что в новом социальном взаимодействии способен получить опыт эффективной жизнедеятельности;

• способен прогнозировать логику развития событий и взаимоотношений людей в данной социальной среде.

Необходимо как можно раньше готовить человека к эффективному освоению новых для него социальных норм жизнедеятельности. Именно этой проблеме посвящены те практические методики, которые предлагаются ниже. Каждая из рассматриваемых практических форм работы развивает необходимые навыки и разработана с учетом особенностей подросткового и юношеского возраста. Все предлагаемые формы работы апробированы в течение пяти лет в рамках осуществления региональных социально-образовательных программ, деятельности молодежных объединений, социальных и психологических служб.

Что такое познавательная психологическая игра?

Осмысление психологических реальностей жизни человека представляет достаточно сложную проблему. Для этого необходимо обладать специфическими познавательными средствами: интроспекцией — способностью осознавать и анализировать свои чувства, реакции на те или иные ситуации в общении с различными людьми и т. д., рефлексией, психологической наблюдательностью. Очень важны самокритичность и достаточно высокая самооценка. Изучение психологии человека и овладение средствами этого изучения, как правило, происходят одновременно.

Интереснее и эффективнее развивается этот процесс, если он включен в известную и привлекательную для всех участников деятельность. Лучше всего для этого подходит игра. Наша игра познавательна; ее цель — осмысление определенных аспектов психологии человека. И в то же время она психологическая, поскольку средства игры носят психологический характер: обязательное обсуждение итогов выполнения заданий (рефлексия), обращение к опыту участников игры (ориентация на их индивидуальные особенности), импровизационность и личностная направленность заданий. Наш опыт показывает, что познавательная психологическая игра помогает подросткам, юношам и девушкам достаточно серьезно и глубоко воспринимать реальность их психологической жизни.

Познавательная психологическая игра — «Фильтры общения»

В основу игры положен известный в литературе феномен межличностных отношений — «Фильтры общения». Игра развивается таким образом, что участники, решая те или иные игровые задачи, осмысливают психологическую реальность общения людей. Игровые задания требуют от участников готовности здесь и сейчас в импровизационной форме демонстрировать свои сложившиеся типы реакций на различные ситуации в общении.

Теоретический раздел

Под фильтрами общения принято понимать уровни принятия людьми друг друга в процессе развития их отношений. После первого знакомства люди вступают в те или иные отношения, обмениваются информацией, сотрудничают, вместе работают и отдыхают. Но количество знакомств намного больше у каждого человека, чем людей, с которыми он близок и в основном проводит свое свободное время. Существуют определенные критерии, по которым люди оценивают и выбирают друг друга. Важно, чтобы эти оценки и сами критерии выбора совпадали, и тогда словно снимаются барьеры в отношениях, появляется значительно больше тем и поводов для общения и взаимодействия. Люди больше узнают друг о друге, больше доверяют. Этот процесс не стихийный, как правило, он разворачивается в определенной закономерности — от простых форм восприятия друг друга до сложных способов взаимодействия и достаточно глубокого взаимопонимания. Различают три барьера или фильтра общения.

1-й фильтр. Можно представить, как перед каждым человеком стоят сотни знакомых и незнакомых ему людей, но, естественно, далеко не с каждым из них он с готовностью вступит в диалог. На первом этапе мы проводим некоторый отбор партнеров по общению. Для этого мы пользуемся невербальным языком, причем не только «считываем» партнера, но и сообщаем ему о себе. Какими же невербальными средствами мы пользуемся?

1. *Визуальные:*
- кинезика: движения рук, головы, ног, туловища;
- позы;
- выражение лица, выражение глаз;
- направление взгляда, визуальный контакт;
- кожные реакции: покраснение, побледнение, вспотение;
- проксемика: расстояние до собеседника, угол поворота к нему, персональное пространство;
- вспомогательные средства общения: особенности телосложения (признаки возраста, пола и т. п.), средства преобразования природного телосложения (одежда, прическа, косметика, очки, украшения, татуировка, усы, борода, мелкие предметы в руках и т. п.).

2. *Аудиальные:*
- связанные с речью: интонация (состоит из громкости, тембра, темпа, ритма, высоты звука), речевые паузы;
- с речью не связанные: смех, плач, вздохи, кашель, хлопание.

3. *Тактильные* (связанные с прикосновением):
- прямое физическое воздействие: ведение слепого за руку;
- контактный танец, борьба, рукопожатие;
- такезика: пожатие руки, хлопание по плечу, обнимание, поцелуй.

4. *Ольфакторные* (связанные с запахом):
- естественные и искусственные запахи в общении.

На невербальные средства накладывает сильный отпечаток каждая конкретная культура, поэтому нет общих норм для всего человечества: невербальный язык другой страны приходится учить так же, как и словесный язык. Итак, первым критерием выбора будет внешний вид человека («гостей встречают по одежде»), стиль его поведения, манеры, уровень его образованности и воспитанности. Возможно, что значительная часть людей не пройдет этот фильтр, останется за барьером развития дальнейших отношений с данным человеком.

2-й **фильтр.** На уровне более близкого знакомства люди обмениваются информацией, своими идеями, взглядами на различные аспекты жизни, как бы погружаются во внутренний мир друг друга, начинают понимать жизненные планы других, правила и ценности, которыми они руководствуются. И здесь возможно принятие или непринятие человека уже на более глубоком личностном уровне.

Совсем немного остается людей перед **третьим фильтром** общения. Но это уже очень близкие нам люди, по своему дорогие нам, в чем-то незаменимые. С ними мы чаще всего ищем встреч, поводов для совместного времяпровождения.

Но впереди еще один, наиболее важный в жизни фильтр общения — на гармоничные отношения в процессе взаимодействия. В деятельности человек наиболее полно раскрывает себя как личность. Именно теперь проявляются действительные, не демонстрируемые ценности человека, уровень его воспитанности, в данном случае — готовность понять и принять другого таким, каков он есть. На первом месте в процессе взаимодействия — способность к взаимопониманию друг друга, открытая готовность взять на себя то.что не по силам партнеру.

Понятно, что этот уровень обязателен и для благоприятных и счастливых семейных отношений, и в группах, связанных единой целью деятельности.

Развертывание игры

Участниками игры могут быть старшие подростки, юноши и девушки, слушатели курсов психологии общения, управления, семейных отношений и т. д. Во вводной части игры актуализируется значение темы для данной аудитории, определяется ожидаемый результат, объясняются правила игры, характер игровых заданий. В том случае если предполагается соревновательный характер игры, показываются призы будущих победителей и поощрительные — для наиболее активных участников. В некоторых вариантах возможны соревновательные элементы между группами-командами.

Первый фильтр общения

Упражнение 1. Участнику предлагается войти в роль человека, сидящего в парке (на улице), на скамейке (читает книгу, газету и т. д.). Задача девушки (юноши) — привлечь внимание этого человека, войти в диалог, заинтересовать его собой. Варианты этого упражнения берутся из обы-

денной жизни людей в типичных ситуациях первого знакомства. Сложностью для того, кто должен привлечь к себе внимание, является то, что его партнер будет реагировать только на того, кто действительно вызовет к себе доверие, желание поддержать контакт.

Упражнение 2. Немалую роль в возникновении симпатии к человеку играет уверенность его в своих возможностях, открытость для диалога, внимание к партнеру. Упражнение называют «Презентация». Участники сидят в «президиуме» перед аудиторией (это может быть презентация фирмы, пресс-конференция и т. д.). Задача простая и в то же время достаточно сложная: произвести впечатление, вызвать расположение партнеров, пока человек еще не произнес ни слова; обращается внимание на позы, одежду, улыбки, жесты. В общении этот этап называется «установление контакта» — непосредственно перед началом обмена фразами приветствия. Цель может считаться выполненной, если после визуального наблюдения за участниками на сцене у партнеров произошла коррекция их мысленного образа, и только в положительную сторону. В анализе раскрываются теоретические аспекты первого фильтра общения.

Второй фильтр общения

Упражнение 3. «Роль». Вызывается группа участников, и каждому предлагается представить себя в определенной роли, например: деловой человек, заинтересованный в договоре со своими собеседниками; политик, собирающийся баллотироваться в своем избирательном округе; модный эстрадный артист; подчиненный, которого вызвали на «ковер» к начальству; начальник, собирающийся устроить разнос подчиненному, и т. д. Задача тех, кому достались роли, — войти в помещение, занять какую-либо позицию, например, сесть на стул, и проговорить одно-два предложения так, чтобы в них не было прямых указаний на ролевую позицию. Задача зала — расшифровать предлагаемую роль.

Упражнение 4. «Шарж». В том случае если участвующие в игре достаточно хорошо знают друг друга, то возможен вариант задания, при котором загадывается не роль, а один из присутствующих участников игры, и предлагается изобразить его пантомимическими средствами, а именно: походка, характерные позы, мимика и т. д. Остальные участники отгадывают, кто бы это мог быть. Помимо всего прочего, упражнение несет в себе достаточно большой коррекционный потенциал, поскольку оно очень ценно в плане предоставляемой информации по внешнему образу для того человека, которого загадывают.

Упражнение 5. «Модель». Вызывается ряд участников, сначала юношей, затем девушек. Юношам предлагается вообразить, что в настоящий момент они находятся, например, на дискотеке. Предлагается описать свой костюм и занять такую позицию в помещении, в которой, по их

мнению, они были бы более презентабельными, и с ними захотели бы познакомиться. Для девушек ситуация аналогична, но загадывается обстановка приема гостей, праздничного вечера и т. д. Сидящие в зале оценивают удачность «моделей», описывают то, что им показалось наиболее удачным, и понравившихся забирают в зал.

Упражнение 6. «Скульптура». Вызывается пара — юноша и девушка. Аудитории предлагается создать портрет наиболее подходящего имиджа человека, который бы на хорошем уровне вписался в данную среду. Разумеется, можно поправлять одежду, изменять позу, выражение лица и т. д., но с условием: водящий выполняет как бы роль скульптора, «лепя» из гуттаперчевых фигур нужный образ.

Упражнение 7. «Каверзные вопросы детей родителям» — такое упражнение раскрывает значение единства для близких людей их ценностных ориентации. В группе выбираются «дети» и их «родители». Вопросы «детей», как правило, неожиданны, импровизационны, так же импровизационно реагируют на вопросы «родители». Готовность к открытому и откровенному диалогу на сложные интимно-личностные темы — показатель высокого уровня развития коммуникативности человека, тем более, если это беседы со значимыми близкими людьми. Здесь очень важны проявления внимательности, доброжелательности к «детям», способность говорить «на равных» на темы, не менее важные и для «родителей».

Упражнение 8. «Гайд-парк». Искусство общения предполагает:

1. Умение логически рассуждать, способность четко, коротко и в правильном порядке излагать свои аргументы. 2. Умение в некоторых ситуациях вовремя отказаться от рациональной аргументации и логики, если они не обеспечивают успех, и максимально использовать дополнительные источники силы слова. 3. Умение правильно распознавать ситуации, в которых логика бессильна.

Участникам предстоит войти в роль спикера, докладчика, т. е. в роль человека, которому необходимо убедить аудиторию в правомерности своих идей по тем или иным вопросам. Тему может предложить ведущий, или ее выбирают сами участники. Темы могут быть серьезными или существенными для участников игры, юмористическими или даже фантастическими. Задача ораторов, чтобы их позиция вызвала одобрение как можно большей части слушателей.

Упражнение 9. «Брачный контракт». Вызывается несколько пар, произвольных или по симпатиям, и им предлагается за несколько минут договориться о взаимодействии в случае брака по расчету, а именно: кто глава семьи, как разделены обязанности, где будут жить, работа, дети, хобби и т. д. Аудитория оценивает уровень взаимодействия в процессе обсуждения и конечный итог, а именно: выбирается пара общественной симпатии.

Упражнение 10. «Семейный конфликт». Предлагается ситуация ролевой семьи с произвольным набором ее членов. Глава семьи получил премию. Каждому из членов семьи давно была обещана необходимая ему вещь. Стоимость каждой из них покрывает или почти покрывает премию. Как решится ситуация, кому что достанется с учетом того, что у отца тоже есть свой интерес.

Третий фильтр общения

Упражнение 11. «Заработавшийся муж». Трудная ситуация для жены делового мужа, который и дома не может оторваться от очень важной для него работы. Однако задача «жены», чувствующей, как важно для «супруга» хотя бы ненадолго отвлечься и отдохнуть, выпить чашку кофе и т. п., попытаться этого добиться, но не вызвав раздражения с его стороны. Каждый выполняет свою роль, и для «мужа» значимо, насколько тонко и точно будет действовать его партнерша.

Упражнение 12. «Решение групповой задачи». Это упражнение для нескольких команд. Если их нет, то надо их создать специально для этого упражнения. Для каждой команды определятся лидер, игровое поле, после чего зачитывается инструкция. «Ваша задача: как можно быстрее, опередив своих соперников, выяснить у помощника ведущего (каждой команде указывается их помощник в этом упражнении), что необходимо сделать для решения групповой задачи (для каждой команды она своя), и выполнить все необходимые действия». После чего помощники ведущего отвечают только на вопросы, исходящие от представителей определенной команды. Ведущий следит за выполнением задачи, обращенные к нему вопросы отсылает к своим помощникам. Все игровое поле разделено на несколько зон, в каждой из которых стоит помощник ведущего, «прикрепленный» к определенной команде.

Примерный вариант игры: один ведущий и четыре его помощника. В руках у помощников задания для групп — отдельные для каждой команды. После прочтения инструкции ведущий и помощники устно дают участникам индивидуальные задания.

Ведущий: Ко мне должна подойти команда с четырьмя жетонами за решенные задачи (задачи для всех команд одинаковые).

Помощник 1: Ко мне должны подойти один юноша и две девушки от вашей команды, которым я дам задания для решения. Решать они должны рядом со мной.

Помощник 2: Ко мне должны подойти два юноши и одна девушка от вашей команды (далее так же, как у первого).

Помощник 3: Ко мне должны подойти два юноши и две девушки от вашей команды (и т. д.).

Помощник 4: Ко мне должны подойти один юноша и одна девушка от вашей команды (и т. д.).

После того как какая-либо из команд наконец решит все четыре задания и получит жетоны от помощников, она должна подойти к ведущему (в соответствии с его инструкцией) и выполнить последнее задание: «Теперь ваша команда должна построиться по росту (по цвету волос, алфавиту первых букв имен и т. п.) и командир (лидер) доложит мне о решении групповой задачи». Команда, справившаяся первой, Объявляется победителем, и игра заканчивается.

При подведении итогов упражнения обращается внимание участников на роль лидера, согласованность действий, готовность проявлять инициативу или подчиняться требованию лидера и инициаторов, конструктивность и деструктивность тех или иных действий в условиях всеобщего хаоса, нечеткой информации, умение добывать, понимать, уточнять информацию, локализуя источник ее получения.

Упражнение 13. «Привилегии». В случае если идет соревнование между командами, где присуждались баллы за инициативность и эффективность действий отдельных участников, имеет смысл обострить ситуацию: можно предложить ограничение числа участников — призеров игры. Кто эти люди, решает вся аудитория. При этом важно соблюсти ряд условий:

1. За каждого человека, выдвинутого из команды и одобренного аудиторией (если за него голосует больше двух третей аудитории), команда получает дополнительные очки, например 50 баллов.

2. Если команда выдвинула претендента, но он не получил должного одобрения, команда теряет 30 баллов.

3. Если из команды не прошел ни один претендент, то команда теряет дополнительно 80 баллов.

4. 80 баллов потеряет команда и в случае, если она откажется выдвигать своего претендента.

Параллельно дается дополнительный призовой фонд, например 200 баллов, с тем, чтобы команды распределили его между собой в зависимости от степени эффективности. Ведущий и эксперты наблюдают процесс, ведут учет времени, дают комментарии по ходу упражнения.

. „ Напоминание ведущему

1. Необходима, обязательна мотивация участников на игру (в частности, через показ взаимосвязи умения общаться с успешностью в обществе), максимальное подчеркивание преимуществ активности, но ни в коей мере не выступать в жесткой роли взрослого организатора, «не тащить на сушу». Всячески поддерживайте тех, что вышел, принял участие в игре. Стимулируйте сопереживание и поддержку зала тем участникам, кто находится в центре внимания в процессе игры. Постоянно отмечайте наиболее сильные стороны участников.

2. Подробно разъясняйте цели каждого задания, внутренний психологический механизм действий, предлагаемых участникам, приводя в качестве примеров реальные жизненные ситуации.

3. Обязательно контролируйте эмоциональное состояние групп. Для этого вам важно владеть приемами создания эмоционального настроя в аудитории, следить за динамикой происходящих событий, чтобы не допускать затягиваний. Поддерживайте в случае необходимости уровень личной конкуренции и ситуацию соревнования команд.

4. Организуйте после каждого упражнения совместный анализ увиденного вместе со всеми участниками игры. Постарайтесь использовать итог в алгоритме оптимального поведения в подобных ситуациях реальной жизни.

5. При возможности осуществляйте коррекционную работу на сцене: работайте на уменьшение тревожности, снятие мышечных зажимов, преодоление застенчивости, умение быть в центре внимания и т. д.

6. Работая с «зажатыми» ребятами, помните о причинах застенчивости: негативный опыт общения с людьми в определенных ситуациях, основанный либо на собственных прямых контактах, либо на наблюдении за тем, как «другие погорели»; отсутствие «правильных» навыков общения; предчувствие неадекватности собственного поведения и, как следствие, постоянная тревога по поводу своих действий; привычка к самоунижению из-за своей «неадекватности» (я застенчивый, я жалкий, я неспособный, я без мамы не могу). Согласно бихевиористической концепции застенчивость может сформироваться у ребенка в результате его попыток занять достойное место в том мире, где господствуют взрослые.

7. Предусмотрите в конце игры оценку участниками того, что они взяли для себя, а также ряд заданий на применение полученной информации в ситуациях повседневного общения в школе, дома и т. д.

8. Больше давайте возможности участникам выступать в иной ролевой позиции с целью раскрытия каких-то новых сторон их собственного «Я». Игровая ситуация дает для этого дополнительные возможности, поскольку в игре подросток чувствует себя более защищенным.

3.3. Окажите помощь клиенту в его адаптации

Проблема психологического обеспечения адаптации человека к различным условиям жизни и деятельности достаточно остро заявляет о себе на переломных этапах развития общества. На фоне довольно сложных социально-экономических преобразований, сопровождающихся кризисами, эта проблема не всегда является приоритетной для практических психологов. Одна из причин этого заключается в отсутствии научно обоснованного подхода к ее решению.

В связи с этим психологу целесообразно учитывать, что слово «адаптация» можно употреблять, с одной стороны, для обозначения свойства человека, которое характеризует его устойчивость к условиям среды, выражая уровень приспособленности к ней. С другой стороны, адаптация выступает как процесс приспособления человека к меняющимся условиям. Здесь важно видеть также взаимный характер адаптации человека и той среды, с которой он вступает в связь в процессе труда и жизни.

Устойчивая психическая адаптация (адаптированность) — уровень психической деятельности (комплекс психических реакций), определяющий адекватное заданным условиям среды поведение человека, его эффективное взаимодействие со средой и успешную деятельность без значительного нервно-психического напряжения. Критерием повышения нервно-психической устойчивости можно считать внутреннюю психическую комфортность человека, определяемую сбалансированностью положительных и отрицательных эмоций.

Исходя из данного определения можно говорить о подобном состоянии клиента в среде его привычной жизнедеятельности: в семье, в кругу друзей, за привычным занятием и т. п. Понятие «устойчивая адаптация» можно считать синонимом нормы, здоровья.

При изменении привычных условий жизни появляются факторы, вносящие дезорганизацию в психическую деятельность, регулирующую поведение человека. Возникает необходимость в новых психических реакциях на раздражители, вызванные изменившимися условиями. Относительная дезорганизация психических функций является сигналом для включения механизма регуляции и компенсации, конечный результат действия которого — организация нового уровня психической деятельности в соответствии с изменившимися условиями среды, т. е. включается механизм переадаптации.

Переадаптация в практической психологии понимается в двух значениях: 1) как процесс перехода из состояния устойчивой психической адаптации в привычных условиях в состояние относительно устойчивой адаптации в новых непривычных (измененных) условиях существования; 2) как результат этого процесса, имеющий успешное значение для личности и ее психической деятельности.

Особое внимание практическому психологу необходимо уделять тем клиентам, процесс переадаптации которых направлен на достижение адаптированное™ в экстремальных условиях. При этом надо иметь в виду наличие определенных этапов, присущих процессу психической адаптации и дезадаптации не только в экстремальных условиях, но и к меняющейся окружающей реальности. Психолог должен видеть все основные этапы, знать их содержание и особенности каждого из них.

Подготовительный этап имеет место в том случае, если человек предполагает или знает с определенной степенью вероятности о предстоящих изменениях. Содержание его с точки зрения адаптации носит познавательный характер. Человек накапливает определенный информационный запас о среде его предстоящего обитания и условиях предстоящей деятельности, формируя информационное поле, которое будет одним из источников действия адаптационного механизма. В зависимости от индивидуальных свойств и качеств личности познавательное поведение может носить активно-целенаправленный или же пассивный характер. Кроме того, весьма значительную роль здесь играет и уровень мотивации к деятельности в заданных условиях.

Первый тип познавательного поведения на подготовительном этапе адаптации характеризуется стремлением получить как можно больше информации, проявляя активный интерес и используя любые возможности для ее получения. В данном типе поведения, кроме активного потребления информации, имеет место и своеобразная заинтересованная внутренняя интеллектуальная и волевая деятельность по подготовке к переходу в измененные условия существования.

Второй тип познавательного поведения носит характер пассивного восприятия получаемой информации, которая сама по себе характеризуется случайностью и обрывочностью. В основном потребляется лишь та информация, которая соответствует внутренним ожиданиям личности, или же воспринимается вся информация, но без критического оценивания ее достоверности и необходимости с точки зрения организации наиболее эффективного взаимодействия со средой предстоящего существования.

Этап стартового психического напряжения можно считать пусковым моментом приведения в действие механизма переадаптации. Состояние человека на этом этапе сравнимо с переживаниями перед спортивными соревнованиями, выходом на сцену, предэкзаменационным волнением и т. п. Трудно определить границы этого этапа, так как динамика адаптационного процесса не имеет четко выраженных временных показателей. Это зависит от индивидуальных особенностей каждого человека, условий его деятельности и т. п. Содержательная и функционально-смысловая сторона этого этапа состоит в нарастании эмоциональных переживаний, формирующих состояние напряженности и являющихся по сути психофизиологическими детерминантами активизации деятельности любого живого организма. Таким образом, на этом этапе происходит внутренняя мобилизация психических ресурсов человека для последующего их использования в целях организации нового уровня психической деятельности в измененных условиях существования.

Этап острых психических реакций входа (первичная дезадаптация) является стадией адаптационного процесса, на котором личность начинает испытывать на себе влияние психогенных факторов измененных условий существования. Рассмотрение сущности и содержания данного этапа требует анализа специфических психогенных факторов и условий труда и жизни клиента, определяющих их неординарный и даже экстремальный характер, что обусловливает необходимость психической переадаптации. Основными из этих факторов являются: измененная афферентация — резкое изменение набора раздражителей, действовавших на органы чувств и психику человека ранее; отсутствие каких-либо привычных раздражителей или же достаточно длительное однообразие набора раздражителей (монотонность). Не исключено и даже вероятнее всего одновременное слияние всех этих компонентов в единый фактор измененной афферентации.

Итак, на этапе острых психических реакций входа человек начинает испытывать фрустрирующее влияние среды, происходит активация адаптационного механизма.

Состоянием, противоположным устойчивой психической адаптации (адаптированное™), является состояние дезадаптации. Необходимо отметить, что дезадаптация может быть истолкована двояко. Во-первых, как относительно кратковременное ситуативное состояние, являющееся следствием воздействия новых, непривычных раздражителей изменившейся среды и сигнализирующее о нарушении равновесия между психической деятельностью и требованиями среды, а также побуждающее к переадаптации. В этом смысле дезадаптация — необходимый составной компонент адаптационного процесса, проявляющийся на этапе острых психических реакций входа, собственно, и являющийся его содержательной основой. Во-вторых, дезадаптация может быть достаточно устойчивым сложным психическим состоянием, выражающимся в неадекватном реагировании и поведении личности, обусловленном функционированием психики на пределе ее регуляторных и компенсирующих возможностей или же в запредельном режиме.

Определяя психогенное влияние экстремальных или новых условий как фрустрирующее, можно отметить, что дезадаптация к данным условиям выражается в нервно-психической неустойчивости. Особый интерес представляет анализ причин, которые разделяют адаптационный процесс на два возможных направления его развития, по пути переадаптации или же дезадаптации. Фрустрация является почти неизбежным следствием конфликта между потребностями человека и ограничениями, налагаемыми обществом, условиями деятельности и т. д. Последствия фрустрации различны по их влиянию на личность и ее поведение. Они могут быть конструктивными и разрушительными. Конструктивный момент фрустрации состоит в том, что эмоциональная напряженность, вызванная ею, активизирует психическую деятельность человека по поиску выхода из конфликтной ситуации между его потребностями и социальными ограничениями по их реализации.

Эти усилия могут привести к замене способов достижения цели, удовлетворяющей ту или иную потребность. Как, например, потребность общения с близкими во многих случаях успешно замещается перепиской, телефонными разговорами и т. п. Может произойти замена цели на более или менее адекватную ей, но приемлемую в условиях новой среды. Кроме того, может произойти переоценка всей фрустрирующей ситуации и, как следствие, формирование нового комплекса потребностей. В этом смысле речь идет о переадаптации личности и переходе ее в адаптированное к данным условиям состояние. Переоценка ситуации позволяет по-новому увидеть элементы окружающей среды, которые ранее казались противоречивыми и дискомфортными. Таким образом, конструктивная сторона фрустрации как раз и носит характер успешной переадаптации.

Однако существует понятие фрустрационной толерантности или пороговой величины уровня напряжения, превышение которого оказывает деструктивное влияние на психику и поведение человека. Нарастание напряженности, вызванной стеническими эмоциями, которые человек пе-

реживает в измененных условиях существования, может превысить его индивидуальный порог толерантности еще до того, как перестроившаяся система психических реакций позволит личности найти конструктивные пути выхода из ситуации и обеспечит ей успешную переадаптацию. В этом случае напряжение продолжает нарастать на фоне преобладания тревожных эмоций, что в свою очередь продолжает дезорганизацию психической деятельности, истощая психические возможности человека.

Нервно-психическая деятельность приобретает неустойчивый характер, когда старые, привычные комплексы нервно-психических реакций уже более не в состоянии обеспечить эффективное взаимодействие со средой, а новые, необходимые человеку в данных условиях, не имеют достаточных ресурсов для их соответствующей организации. Рост напряжения, как правило, сопровождается эмоциональным возбуждением, препятствующим рациональным процессам. Человек волнуется, теряется, впадает в панику, теряет контроль над ситуацией и своим поведением. Следствием психической напряженности в измененной среде существования при невозможности ее конструктивного использования является нервно-психическая неустойчивость, склонность к срывам функций нервной системы как следствие высокой психической нагрузки.

Естественно, что высокостимулированная психическая деятельность должна найти разрядку на весьма значительном уровне ее активизации, но направленность ее в данном случае будет деструктивной для личности, и результатом явится генерация дезадаптивных состояний, определяющих два основных типа поведения личности, наблюдающихся при неспособности ее успешно адаптироваться к заданной среде. Деструктивные последствия фрустрации и конфликта между потребностями личности и ограничениями в их удовлетворении проявляются в двух формах — агрессии и бегстве от ситуации, что и определяет соответственно содержание первого и второго типов дезадаптивного поведения.

Первый тип — агрессивный — в простейшей форме можно представить как атаку на препятствие или барьер (в этом случае можно говорить о его адаптивной функции). Однако при осознании возможной или явной опасности агрессия направляется на любой случайный объект, на посторонних людей, на сослуживцев, не причастных к самой причине агрессии, т. е. вымещаемая не на истинных объектах или препятствиях, а на их случайных заместителях. Это может выражаться в грубости по отношению к сослуживцам, резких вспышках гнева по ничтожным поводам или же вовсе без видимых на то причин, в недовольстве всем, что происходит, особенно требованиями, предъявляемыми к данной личности.

Второй тип — бегство от ситуации — характеризуется «уходом» человека в свои переживания, обращением всей высокостимулированной психической энергии на генерацию собственных негативных состояний, самокопание, самообвинения и т. п. Развиваются тревожно-депрессивные симптомы. Человек начинает видеть самого себя источником всех своих бед, а отсюда — чувство полной безысходности, так как повлиять

на среду и ситуацию он считает себя неспособным. Этот тип людей характеризуется замкнутостью, отрешенностью, погруженностью в мир тягостных раздумий. Нередко им видится единственным выходом из ситуации и разрешением всех проблем уход из жизни как наиболее доступный и желаемый исход.

В случае развития адаптации по пути неустойчивой психической деятельности, кроме суицидальных эксцессов, имеет место угроза глубоких психических изменений личности. Возникает проблема психического здоровья человека. Этими изменениями могут стать серьезные нервно-психические расстройства и психические заболевания, если не будет своевременно диагностировано дезадаптивное состояние и оказана соответствующая помощь.

При развитии адаптационного процесса в благоприятном направлении он вступает в *этап завершающего психического напряжения.* Характерным содержанием этого этапа являются своеобразная подготовка психики человека к возвращению в определенной степени старых режимов функционирования и реакций и их подготовка к заново моделируемым сознанием личности условиям. В этот период вновь появляются симптомы тревожности, напряженности, более понятные как симптомы томительного ожидания. Особое внимание обращает на себя большая вовлеченность личности в переживания в связи с предстоящим и долгожданным возвращением к привычной жизни. Причем процесс этот может носить чрезмерно подчеркиваемый характер и занимать все свободное время. Объясняется это тем, что вновь возникшее напряжение, активизировав психику, компенсирует таким образом вызванный ею избыток психической энергии.

Этап острых психических реакций выхода по своему значению в какой-то степени аналогичен этапу реакций входа, так как любые изменения условий жизни, деятельности, окружающей среды предполагают перестройку комплекса психических реакций и всей психической деятельности. Под выходом подразумевается выход из экстремальных условий, в которых личность находилась длительное время. Этот этап характеризуется поведенческими реакциями, в которых находит выражение эйфория, чувство преодоления многих социальных ограничений, якобы почти «полной» свободы и «неограниченных» возможностей в удовлетворении потребностей. Часто это чувство может быть обманчиво и может приводить к нежелательным последствиям, когда отрицаются многие сложившиеся нормы и убеждения. Так или иначе наступает реадаптация к привычным условиям жизни, хотя это понятие весьма относительно. В общем случае имеется в виду возвращение в прежнюю среду деятельности или обитания. Знание практическим психологом содержания и характеристик трех последних этапов адаптации необходимо для уяснения всей картины этого процесса и его закономерностей.

Практический психолог из всего сказанного может сделать однозначный вывод. Процесс адаптации человека к измененным условиям жизни

и деятельности — сложное и многогранное явление, призванное обеспечить формирование комплекса психических реакций, определяющих его адекватное поведение и эффективное взаимодействие с непривычной средой существования. При этом развитие процесса адаптации неоднозначно по своему конечному результату и значению с точки зрения успешности его завершения. Успешность переадаптации клиентов к непривычным, измененным условиям жизнедеятельности во многом детерминирована их адаптационными способностями. В связи с этим особую важность для практического психолога приобретает умение выявить и оценить эти способности.

В широком смысле слова понятие способности трактуется как индивидуальные психологические особенности личности, являющиеся условием успешного выполнения той или иной деятельности. Понятие «адаптационные способности» находит отражение в достаточном числе исследований психологов, изучавших различные аспекты адаптации к профессиональной, учебной и другим видам деятельности. Однако надо иметь в виду, что адаптация человека к условиям среды, различным видам и условиям деятельности требует и различного сочетания выраженности тех или иных качеств, входящих в понятие «адаптационная способность». Успешность адаптации студента гуманитарного вуза и рабочего строительной специальности далеко не однозначно обусловлена выраженностью в структуре личности одних и тех же качеств, так как каждый из этих видов деятельности предъявляет к ней весьма различные требования. Поэтому в общем виде определим адаптационные способности (адаптивность) личности как ее индивидуальные психологические особенности, являющиеся условием успешной переадаптации к изменившейся среде и определяющие адекватное ее требованиям поведение, эффективное взаимодействие с данной средой без чрезмерного нервно-психического напряжения.

Для изучения адаптационных способностей клиентов практический психолог может использовать разнообразные тесты и методики, приведенные как в настоящем издании, так и в другой специальной психологической и популярной литературе.

Главным звеном в работе по психологическому обеспечению адаптации клиентов к измененным условиям жизнедеятельности можно считать прогнозирование развития адаптационного процесса у каждого из них на основе изучения и оценки их адаптационных способностей. Таким образом, диагностика адаптивных свойств личности может быть в этой работе и отправным моментом, и ее практической основой.

Диагностика важна как на этапе острых психических реакций входа, так и на всех последующих этапах деятельности. Если в первом случае это оценка адаптационных способностей, то в последующем — оценка уровня адаптированное™ к реальным условиям среды по принципу: *адаптированность — дезадаптированность.*

Особое и наиболее перспективное направление в работе по психологическому обеспечению адаптации клиентов — снижение уровня влия-

ния психогенных факторов среды и профилактика дезадаптивных состояний. Это направление может быть реализовано следующими путями.

Изучение комплекса потребностей, связанных с духовной сферой человека. Ими могут быть интерес к искусству, потребность в научном творчестве и др. Поэтому, предлагая сферу реализации творческого потенциала клиента, важно учитывать его реальные интересы и запросы с целью их максимального удовлетворения. Эта сфера представляет собой не только важный участок, на котором решаются проблемы адаптации, но и благоприятный фактор снятия стрессовых воздействий среды на человека.

В деле адаптации необходимо использовать различные **методы и техники психорегуляции.** Данная работа требует достаточной профессиональной подготовленности психолога и практического владения им одной или несколькими методиками, позволяющими снимать излишнее нервно-психическое напряжение, корректировать негативные психические состояния, осуществлять поддержку психической деятельности по переадаптации, мобилизацию необходимых психических ресурсов. Владение разнообразными методами — профессиональная обязанность психолога, обеспечивающая успешное решение большого круга задач психологической работы с клиентами: отдельным человеком, коллективом, семьей.

Необходимо особо выделить деятельность, направленную на устранение субъективных психогенных факторов условий жизнедеятельности. Ими могут быть негативные явления, связанные с профессиональной неподготовленностью, состоянием здоровья, неблагоприятными климатическими условиями, несложившимися взаимоотношениями в коллективе, семье и т. д. Нередко за всем этим кроется личная вина, о которой клиент и не догадывается. Надо не только корректно помочь ему разобраться в данных проблемах, но и оказать помощь в их решении, научить самостоятельно преодолевать жизненные трудности. В данной работе практический психолог не должен впадать в распространенное заблуждение, заключающееся в том, что оказание эффективной помощи в адаптации большинством психологов расценивается как окончательный результат работы. Ведь клиент после квалифицированной консультации или хорошего психотерапевтического сеанса вновь оказывается перед теми же суровыми жизненными проблемами. Иначе говоря, процесс адаптации проходит в условиях конкретной среды, где влияние психогенных факторов имеет свои особенности.

Глубокий и всесторонний анализ реального характера психогенного воздействия конкретной среды позволяет разработать систему мер и методов работы по снижению уровня этого воздействия на психику человека. Их осуществление.необходимо сочетать с анализом и изучением наиболее остро переживаемых неудовлетворенных потребностей и изысканием возможностей для адекватного, в той или иной степени, их удовлетворения или же оказанием помощи в конструктивной переоценке ситуации. Замечено, что в системе работы практического психолога по решению пробле-

мы адаптации клиентов неизменным компонентом является диагностика или оценка их адаптационных возможностей на начальном этапе и при последующих измененных условиях жизни и труда. Особого внимания и помощи требуют клиенты, склонные к дезадаптивным состояниям из-за низкого уровня их адаптационных способностей. Важное место занимает работа психолога по снижению уровня влияния психогенных факторов условий среды и профилактике дезадаптивных состояний. Профилактическая работа включает в себя два основных блока собственно психологических средств и методов: групповые и индивидуальные.

Групповая работа, направленная на снижение уровня нервно-психического напряжения, регуляцию психических состояний, должна проводиться на этапе переадаптации.

При комплектовании групп необходимо учитывать вероятный тип дезадаптации, так как стратегия работы по каждому из них и используемые средства будут различны.

Методики групповой психорегуляционной работы достаточно многообразны. Ими могут быть аутотренинговые средства, элементы медитации, развивающие игровые техники и т. д. В помощь практическому психологу предлагается вариант методики групповых занятий по психорегуляции с описанием конкретных упражнений. Для проведения этой работы необходимо специально оборудованное помещение, включающее в свой интерьер:

- мягкие кресла с подлокотниками и высокими спинками;
- ковровые покрытия на полу;
- портьеры (ночные шторы) на окнах, выдержанные в спокойных, ровных тонах;
- звуковоспроизводящую аппаратуру.

Кроме того, возможны и дополнения, создающие комфортную, уютную обстановку. Цветовая гамма помещения должна исключать доминирование красно-оранжевых и темно-сине-фиолетовых тонов, желательны рецепторы зеленых (цвет молодой листвы) и светло-голубые краски. Освещение должно быть неярким, приглушенным.

Оптимальный состав группы — 10—15 человек и менее. Интенсивность занятий зависит от реальных возможностей их проведения, но не реже одного раза в неделю. Оптимальная продолжительность каждого занятия — 50 минут.

Занятие по психорегуляции включает в себя три основных этапа:

- подготовительный;
- конструктивная часть;
- завершающий этап.

Подготовительный этап имеет целью подготовку участников к занятию, создание соответствующего настроя и включает в себя упражнения на релаксацию и переход в состояние измененного сознания. Здесь возможно использование музыки, имеющей спокойный, ровный характер, медленных лирических произведений или специальной музыки для медитации.

Конструктивная часть является собственно этапом психорегуляции и коррекции негативных, дискомфортных состояний, эмоциональной, аффективно-чувственной сферы.

Завершающий этап — выход участников из состояния измененного сознания, закрепление положительных результатов, достигнутых в ходе занятия. Включает в себя обсуждение участниками группы переживаемого опыта, эмоций, собственных состояний. Здесь также возможно использование музыки, но жизнеутверждающей, выдержанной в мажорных тонах, исполняемой в умеренном темпе.

Индивидуальная работа проводится с клиентами, имеющими низкие и неудовлетворительные адаптивные способности. В большей степени она имеет корректирующий характер, когда достаточно длительное пребывание в измененных условиях существования начинает сказываться на нервно-психической деятельности личности. Индивидуальные беседы рекомендуется строить по следующему плану:

1. Установление доверительного личного контакта между клиентом и психологом.
2. Оказание помощи в осознании причин и условий, вызвавших негативное, дискомфортное состояние, тяжелые внутренние переживания и т. д.
3. Разъяснение закономерного характера подобных состояний в период адаптации к измененным условиям жизнедеятельности.
4. Выявление и обсуждение наиболее тяжело субъективно переживаемых психогенных факторов окружающей среды и деятельности.
5. Оказание помощи в создании перспективной жизненной стратегии по предлагаемой методике.

Цикл индивидуальных бесед с каждым клиентом должен строиться исходя из его индивидуально-личностных особенностей, реального психического состояния и типа дезадаптивного поведения, как диагностированного на этапе оценки адаптационных способностей (как наиболее вероятный), так и наблюдаемого в данный момент. Индивидуальная работа должна сочетаться с занятиями в группе психорегуляции. Особого внимания и кропотливого труда психолога требует индивидуальная работа с клиентами, склонными к депрессивному типу дезадаптации. В этой работе предлагается воспользоваться следующими методиками.

Вариант методики групповых занятий по психорегуляции психических состояний (упражнения разработаны американским психотерапевтом Джанетт Рейнуотер) [78]

Первый этап занятий включает в себя упражнения по релаксации, достижению измененного состояния сознания и по визуализации, направленные на развитие навыков в создании мысленных зрительных образов.

Упражнение на релаксацию

Спокойным, ровным, монотонным голосом, выдерживая паузы в такт дыхания участников группы, руководитель произносит словесные инструкции:

«Займите самое удобное для вас положение... Выпрямите спину... Закройте глаза...

Сосредоточьтесь на своем дыхании... Сначала воздух заполняет брюшную полость...затем вашу грудную клетку... легкие... Сделайте полный вдох...затем несколько легких, спокойных выдохов.

Теперь спокойно... без специальных усилий сделайте новый вдох... Обратите внимание, какие части вашего тела... соприкасаются с креслом... полом... В тех частях тела, где поверхность поддерживает вас... постарайтесь ощутить эту поддержку немного сильнее... Вообразите, что кресло... пол... приподнимаются, чтобы поддержать вас... Расслабьте те мышцы, с помощью которых вы поддерживаете себя...»

Упражнение по визуализации

«Сосредоточьтесь на своем дыхании... Вообразите большой белый экран... Представьте на экране любой цветок...

Уберите цветок с экрана, а вместо него поместите на экран белую розу...

Поменяйте белую розу на красную... (Если у вас возникли трудности... вообразите, что вы кисточкой покрасили розу в красный цвет...)

Уберите розу и представьте комнату, в которой вы находитесь... всю ее обстановку... мебель... цвет...

Измените картинку... Посмотрите на комнату с потолка... Если это трудно сделать, вообразите себя на потолке... смотрящим на комнату и всю обстановку сверху вниз...

Теперь снова вообразите большой белый экран... Поместите синий фильтр перед источником света так, чтобы весь экран стал ярко-синим...

Поменяйте синий цвет на красный... Сделайте экран зеленым...

Представляйте любые цвета и изображения по своему усмотрению...»

После выполнения последовательно данных упражнений необходимо спокойным, ровным голосом «вернуть» участников в обстановку «здесь и сейчас», например с помощью монотонного обратного отсчета: «После того как я посчитаю от 10 до 1, вы медленно, на вдохе откроете глаза и «вернетесь» в эту комнату...»

Далее между участниками происходит обмен впечатлениями от визуализации, в ходе которого руководитель должен получить обратную связь о готовности группы к созданию зрительных образов. При необходимости упражнение по визуализации можно повторить. После чего повторно выполняется упражнение на релаксацию, и после достижения необходимого ее уровня происходит плавный переход к следующей части занятия. Внешние признаки релаксации:

- расслабленные мышцы лица;
- ровное глубокое брюшное дыхание;
- расслабленные кисти рук, общее снижение мышечного тонуса и т. д.

На следующем этапе упражнения носят различный характер в зависимости от вероятного типа дезадаптации участников группы.

Для группы участников с агрессивным типом дезадаптации

Упражнение 1

«Вообразите, что вы маленький поплавок в огромном океане... У вас нет цели... компаса... карты... руля... весел... Вы движетесь туда, куда несет вас ветер... океанские волны... Большая волна может на некоторое время накрыть вас... но вы вновь и вновь выныриваете на поверхность... Попытайтесь ощутить эти толчки и выныривание... Ощутите движение волны... тепло солнца... капли воды... подушку моря под вами, поддерживающую вас... Сосредоточьтесь на ощущениях, возникающих у вас, когда вы представляете себя маленьким поплавком в большом океане...» (Пауза 1—2 минуты.)

Упражнение 2

«Вообразите себя гуляющим на окраине многолюдного и шумного города... Постарайтесь ощутить, как ваши ноги ступают по мостовой... Обратите внимание на других прохожих... выражения их лиц, фигуры... Заметьте, что некоторые выглядят встревоженными... другие спокойны и радостны... Обратите внимание на транспорт... его скорость, шум... гудят автомобили, визжат тормоза... Может быть, вы слышите и другие звуки... Обратите внимание на витрины магазинов... булочную... цветочный магазин... Может быть, вы увидели в толпе знакомое лицо?.. Вы подойдете и поприветствуете этого человека?.. Или пройдете мимо?.. Остановитесь и подумайте, что вы чувствуете на этой шумной улице... Теперь поверните за угол и прогуляйтесь по более спокойной улице... Пройдя немного, вы заметите большое здание, отличающееся по архитектуре от других... Большая вывеска гласит: «Храм тишины»... Вы понимаете, что этот храм — место, где не слышны никакие звуки, где никогда не было произнесено ни единого слова... Вы подходите и трогаете тяжелые резные деревянные двери... открываете их, входите и сразу же оказываетесь окруженными полной и глубокой тишиной...» (Пауза 1—2 минуты.)

«Когда вы захотите покинуть здание, толкните деревянные двери и выйдите на улицу... Как вы теперь себя чувствуете?.. Запомните дорогу, ведущую к Храму тишины... чтобы вы могли, когда захотите, вновь вернуться туда...»

После возвращения участников в обстановку «здесь и сейчас» организуется обмен впечатлениями, проговаривание своего опыта переживаний и т. п. После чего руководитель может закончить занятие.

Для группы участников с депрессивным типом дезадаптации (после упражнений на релаксацию и изменение состояния сознания)

Упражнение 1

«Вспомните то время своей жизни... когда вы были уверены, что по-настоящему любимы... Выберите какой-нибудь эпизод этого периода... и заново переживите его во всех деталях...

Вспомните все звуки... цвета... запахи... музыку... свои чувства и заново их переживите...

Попробуйте ответить самому себе... каковы самые существенные особенности этого переживания... Что мешает вам испытывать такие чувства сейчас?..»

Упражнение 2

«Вообразите перед собой какой-то источник энергии... Он согревает вас... дает вам энергию... Постарайтесь ощутить, как энергия воздействует на ваше тело... Вдохните ее...

Представьте такой же источник энергии за своей спиной... Почувствуйте, как волны энергии скользят вниз и вверх по вашей спине...

Поместите источник энергии справа... Ощутите воздействие энергии на правую половину тела...

Поместите источник энергии слева... Ощутите воздействие энергии на левую половину тела...

Вообразите источник энергии над собой... Ощутите, как энергия действует на голову...

Теперь источник энергии находится у вас под ногами... Почувствуйте, как наполняются энергией ступни ваших ног... потом энергия поднимается выше... и распространяется по всему вашему телу...

...Представьте, что вы посылаете энергию какому-то человеку... а теперь другому... Отметьте для себя, каких именно людей вы выбрали...

Теперь пошлите энергию своей семье... своим друзьям... знакомым...»

Упражнение 3

«Вы совершаете прогулку по территории большого замка... Вы видите высокую каменную стену... увитую плющом... в которой находится деревянная дверь... Откройте ее и войдите... Вы оказались в старом... заброшенном саду... Когда-то это был прекрасный сад... однако уже давно за ним никто не ухаживает... Растения так разрослись... что не видно земли... трудно различить тропинки... Вообразите, как вы, начав с любой части сада... пропалываете сорняки... подрезаете ветви... выкашиваете траву... пересаживаете деревья... окапываете, поливаете их... делаете все, чтобы вернуть саду прежний вид...

...Через некоторое время остановитесь... и сравните ту часть сада, в которой вы уже поработали... с той, которую вы еще не трогали...»

Упражнение 4

«Представьте маленький скалистый остров... вдали от континента... На вершине острова... высокий, прочно поставленный маяк... Вообразите себя этим маяком... Ваши стены такие толстые и прочные... что даже сильные ветры... не могут покачнуть вас... Из окон вашего верхнего этажа... вы днем и ночью... в хорошую и плохую погоду... посылаете мощный луч света, служащий ориентиром для судов... Помните о той энерге-

тической системе, которая поддерживает постоянство вашего светового луча... скользящего по океану... предупреждающего мореплавателей о мелях... являющегося символом безопасности на берегу...

Теперь постарайтесь ощутить внутренний источник света в себе... света, который никогда не гаснет...»

Данные упражнения выполняются последовательно: переходя от первого ко второму и до четвертого. Словесные инструкции могут произноситься на фоне соответствующей музыки.

Методика формирования перспективной жизненной стратегии (ПЖС) (разработана на основе методики М. Рокича)

Основу работы составляет прямое ранжирование списка ценностей клиентов в ходе индивидуальной беседы. Методика предлагает два списка по 18 ценностей в каждом: 1) терминальные — убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться (ценности — цели); 2) инструментальные — убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации (ценности — средства).

Клиенту последовательно предъявляются оба списка, выполненных машинописным текстом на отдельных карточках размером 12 х 5 см (по одной ценности на каждой). Необходимо учесть, что неаккуратное и неряшливое выполнение карточек может существенно повлиять на выбор. Карточки должны предъявляться таким образом, чтобы респондент мог охватить взглядом все сразу, т. е. 18 штук. Вначале предъявляется набор терминальных ценностей, затем — инструментальных.

Примерная инструкция: «Сейчас вам будет предъявлен набор из 18 карточек с обозначением ценностей. Ваша задача — разложить их по порядку значимости для вас как принципов, которыми вы руководствуетесь в жизни.

Каждая ценность написана на отдельной карточке. Внимательно изучите карточки и, выбрав наиболее значимую, поместите ее на первое место. Выберите вторую по значимости и поместите ее вслед за первой. Затем проделайте то же со всеми оставшимися карточками. Наименее важная останется последней и займет 18-е место.

Работайте не спеша, вдумчиво. Если в процессе работы вы измените свое мнение, то можете исправить свой выбор, поменяв карточки местами. Конечный результат должен отражать вашу истинную позицию».

Стимульный материал

Список А (терминальные ценности):

- активная, деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);
- жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемый жизненным опытом);
- здоровье (физическое и психическое);

- интересная работа;
- красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и искусстве);
- любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);
- материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);
- наличие хороших и верных друзей;
- общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей);
- познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуального развития);
- продуктивная жизнь (максимальное использование своих возможностей, сил и способностей);
- развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);
- развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей);
- свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках);
- счастливая семейная жизнь;
- счастье других (благосостояние, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом);
- творчество (возможность творческой деятельности);
- уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).

Список Б (инструментальные ценности):

- аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах;
- воспитанность (хорошие манеры);
- высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания);
- жизнерадостность (чувство юмора);
- исполнительность (дисциплинированность);
- независимость (способность действовать самостоятельно, решительно);
- непримиримость к недостаткам в себе и других;
- образованность (широта знаний, высокая общая культура);
- ответственность (чувство долга, умение держать слово);
- рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения);
- самоконтроль (сдержанность, самодисциплина);
- смелость в отстаивании своего мнения, своих взглядов;
- твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями);
- терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения);
- широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки);

- честность (правдивость, искренность);
- эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе);
- чуткость (заботливость).

При ранжировании возможна неискренность респондента, его подверженность социальной желательности. Однако, поскольку все предлагаемые ценности социально одобряемые, это влияние на результат работы снижается. Кроме того, необходим надежный доверительный контакт психолога с респондентом.

В целях формирования ПЖС психолог последовательно задает несколько оснований для ранжирования:

1. В какой степени предложенные ценности значимы для данного испытуемого.
2. Каким образом они ранжированы, по мнению испытуемого, у безупречного во всех отношениях человека, довольного своей жизнью.
3. В какой степени эти ценности реализованы у испытуемого в настоящий момент его жизни.
4. В какой степени он хотел бы их реализовать в ближайшем будущем.

Основания для ранжирования могут задаваться и по личному усмотрению психолога, исходя из его конкретных целей и задач в работе с испытуемым.

Результаты каждого ранжирования психолог фиксирует любым удобным для него способом, но не привлекая к этому внимания испытуемого или же объяснив, что это необходимо для того, чтобы потом задать уточняющие вопросы.

Работа испытуемого с карточками ценностных ориентации по их ранжированию позволяет инициировать у него рефлексивный процесс, направленный на осознание своих мотивов, целей, желаний, устремлений и оценку собственных возможностей по их реализации. Конечным результатом этого процесса должно стать разрешение его личного фрустрационного конфликта по одному из типов:

- замена способа достижения цели;
- замена самой цели на адекватную ей и реально достижимую в данных условиях;
- переоценка всей дезадаптирующей ситуации.

Этот процесс действует как в сознательной, так и подсознательной сферах личности.

Задача психолога заключается в активизации и поддержании этого процесса, направлении его в конструктивное русло.

Сравнить результаты ранжирования по различным основаниям в ходе беседы с испытуемым возможно с помощью вопросов. Например: Что мешает реализовать эти ценности так, как они «живут» у «идеального человека»? Что необходимо для того, чтобы это сделать? От кого (чего) зависит успех реализации ваших ценностей?

Кропотливая и творческая совместная работа психолога с клиентом по данной методике должна закончиться формированием ближайших перспектив достижений последнего:

• в профессиональной деятельности;
• во внутриличностной сфере;
• в межличностной сфере.

Ретестовая надежность адаптированного А. Гоштаусом, А. А. Семеновым и В.А. Ядовым варианта методики М. Рокича на русском языке по коэффициенту Спирмена с интервалом в две недели составляет:

• для терминальных ценностей — 0,82;
• для инструментальных — 0,79.

3.4. Обеспечьте системность в гуманитарно-технологическом развитии современного специалиста

В условиях выхода российского общества из кризиса назрела необходимость в разработке концептуально новых подходов к системе профессиональной подготовки персонала, в которой практический психолог должен занять одно из ключевых мест. Новые подходы должны быть нацелены на преодоление разорванности индивидного, личностного и субъектно-деятельностного развития и призваны обеспечить целостность этого процесса, при котором формируются способности специалиста к самопознанию, саморазвитию и самореализации. Особый смысл приобретает формирование и развитие у субъекта деятельности способностей к овладению техниками самовоздействия и технологиями продуктивной деятельности на гуманистической основе. Постановка и решение обозначенных проблем возможны при опоре на разработку акмеологической концепции гуманитарно-технологического развития (ГТР) персонала, которая актуальна для общества в целом.

Акмеологическая концепция ГТР: основные категории и понятия. Феномен гуманитарно-технологического развития является акмеологической категорией, которая исследована как междисциплинарное явление в рамках психологической науки, в частности, на стыке общей, социальной, возрастной, педагогической, медицинской психологии, психологии управления и труда. Гуманитарно-технологическое развитие субъекта деятельности является следствием современных процессов гуманизации, гуманитаризации и технологизации, присущих преобразованиям развивающегося российского общества.

Между «гуманитарным» и «технологическим» существуют закономерные связи и отношения. *Гуманитаризация* профессионального образования обеспечивает гуманистическую направленность деятельности. Она интегрирует естественнонаучные, социальные, технологические знания о целостном человеке, развивает психосоциокультурную (человеческую, личностную) сущность человека как субъекта профессиональной деятельности. Гуманитаризация исключает односторонность и фрагментарность профессиональной подготовки, придает ей комплексный, программно-

целевой, целостный характер. *Технологизация* профессионального образования кадров обеспечивает технико-технологические средства реализации гуманитарного по содержанию обучения в целях повышения его гуманистического эффекта.

Правомерность использования понятия ГТР обусловлена сущностью акмеологии как комплексной науки, объединяющей усилия естественных, общественных и гуманитарных дисциплин в изучении основных феноменов и закономерностей, характеризующих развитие человека как индивида, личности, субъекта деятельности, индивидуальности на пути его продвижения к профессиональному акме. Понятие ГТР имеет смысл системной целостности, детерминизма и используется как система в контексте обучения, коррекции и оптимизации, когда речь идет о профессиональной подготовке кадров. При анализе развития субъекта в данной системе ГТР понимается как процесс, поскольку речь идет о способах выражения субъектом гуманитарно-технологических знаний, культуры, образованности, способностей, а также средствах, способах ориентации и адаптации субъекта в социокультурной среде.

ГТР — это процесс социокультурных, личностных, профессиональных изменений субъекта деятельности во времени, которые согласуются с определяющими эти изменения закономерностями развития общества, личности, деятельности. ГТР — это формирующая субъекта деятельности гуманитарная технология. В ней «гуманитарное» обеспечивает содержание развития, а «технологическое» — процедуры, средства и способы развития, переводя убеждения, ценности, мотивы субъекта в устойчивые нормы поведения. Системная детерминация, многоуровневость ГТР предполагают множество внешних и внутренних, главных и второстепенных противоречий. Гуманитарное преобразование социокультурной среды, самого специалиста возможно только за счет технологизации используемых в этих целях средств и способов деятельности, включающих необходимые знания, способности, умения, навыки профессионалов. Интеграция гуманитарной культуры и технологии как «мастерства», «искусства» обеспечивает гуманитарно-технологический способ деятельности специалистов. Культура и технология — взаимообусловленные понятия, интегративной сущностью которых является феномен «гуманитарные технологии».

Выполнить социальный заказ и удовлетворить потребности общества в подготовке профессионалов высокого класса с учетом современных требований способна *акмеологическая концепция ГТР*, опирающаяся на закономерности развития социальных (на уровне общества), психических (на уровне личности) и технологических (на уровне деятельности) явлений действительности. Ее цель — подготовить к профессиональной деятельности конкурентоспособных, социально успешных специалистов, осуществляющих свою деятельность посредством гуманитарных технологий (ГТ). Задачи акмеологической концепции ГТР направлены на развитие у персонала технологических способностей к освоению социо-

культурной среды, социокультурного стиля мышления и гуманистического миропонимания, гуманитарно-технологической системы знаний, культуры, образованности, интеллигентности. Концепция предполагает развитие личностного и профессионального ресурса на базе индивидуально-психологических, половозрастных, социально-демографических особенностей, потенциальных возможностей, реальных и адаптационных способностей. Она рассчитана на развитие устойчивой потребности в мотивации к самостоятельному освоению и использованию ГТ в процессе профессионального становления.

Согласно задачам **теоретической модели ГТР** специалист усваивает мировоззренческие ценности и общечеловеческие идеалы, нравственные принципы, опыт правовых и политических учений, движений, историографический очерк становления социального управления. *Общетеоретический модуль* включает базовую культурологическую подготовку субъектов деятельности. *Специализированный модуль* содержит сведения из смежных областей акмеологии, адаптированных к предмету и специфике деятельности персонала. Содержание *теоретико-прикладного модуля* согласовывается с функционально-ролевой направленностью и масштабом деятельности специалистов. Опора на общетеоретические, специализированные и прикладные акмеологические знания — одно из условий ГТР профессионала и его профессионального становления.

Технологическая модель ГТР учитывает тенденции развития социокультурной среды, личности и деятельности и представлена соответствующими ГТ. Содержательные, структурные и процедурные характеристики технологической модели рассматриваются как некий эталон, имитирующий строение, функции уровневых систем «общество», «личность», «деятельность» и включают интерпретацию объектов технологизации социальной, психической, технологической реальности. Сущность и специфику ГТ характеризует процесс акмеологического познания, направленный на самого субъекта технологии, его деятельность и социокультурную реальность.

Базовыми понятиями акмеологической концепции ГТР являются гуманитарно-технологическое знание, гуманитарно-технологическая культура, гуманитарно-технологическая образованность, гуманитарные технологии. Их разработка опирается на теоретико-методологическую базу психологии и акмеологии, генезис и интеграцию тенденций гуманизации, гуманитаризации и технологизации.

Гуманитарно-технологическая культура, как часть общей профессиональной культуры человека, содержит интегративные сведения из различных областей человекознания, позволяющих использовать гуманистические средства и способы достижения целей. Будучи ценностным, мировоззренческим и духовным критерием профессионального становления специалистов, ГТК приобретает смысл практических поступков и действий в конкретных технологических способах освоения социокультурной среды. **Гуманитарно-технологическая образованность** — показатель профессиональной зрелости специалиста, характеризующий его лично-

стные качества и способности, знания и умения, необходимые **для** работы с людьми. **Гуманитарные технологии** — способы, механизмы, реализации гуманитарных знаний, образованности, культуры субъектов деятельности в обучении, развитии, деятельности.

Для успешной деятельности специалисту необходимы **гуманитарно-технологическое знание.** Оно является условием развития персонала, благодаря которому процесс развития осуществляется наиболее эффективно и технологично. Оно служит основой для разработки ГТ. Гуманитарно-технологическое знание — это *знание акмеологическое,* поскольку оно интегративно и технологично. Применяется как теоретическое, теоретико-прикладное и практическое знание. Выполняет ценностно-мировоззренческую, духовно-ориентирующую функции развития. Акмеологическое знание является компонентом деятельности, средством сознательной ориентации и адаптации субъекта в социокультурной среде, способом управления поведением, деятельностью, обществом. Акмеологическое знание содержит комплекс сведений о социокультурной среде, целостности «Я» профессионала как индивида, личности, субъекта деятельности, индивидуальности, а также о средствах, способах освоения деятельности, методах воздействия и самовоздействия.

Социальный компонент акмеологического знания связывается с проблемой смысла и стратегии жизнедеятельности человека (К.А. Абульханова). Это знания социокультурной направленности, гуманистического мировосприятия, научной логики социального познания. Оно гуманистично, поскольку заключает в себе гуманность, человечность по отношению к людям и их деятельности. В совокупности с естественнонаучными социокультурные сведения представляют общественно-научное человекознание благодаря привлечению данных из философии, истории, культуры, политологии, экономики, этики, юриспруденции, экологии, антропологии, медицины, генетики.

Гуманитарный компонент акмеологического знания непосредственно несет в себе комплекс знаний о целостном человеке из психологии (общей, возрастной, педагогической, социальной, психологии личности, общения, познания, деятельности, творчества, развития), педагогики (возрастной, сотрудничества), социологии, управления и др. Интеграция знаний о человеке социокультурной направленности с физиологией, генетикой, андрогогикой, геронтологией, психосоматикой дает приращенное гуманитарное знание об эволюционном развитии человека в его биологическом, историческом, индивидуальном становлении. Предметом гуманитарного познания в моделировании технологий становятся феноменология, закономерности, детерминанты, факторы, механизмы, условия, способы индивидуального и профессионального развития субъекта деятельности. Особенно важно, что восстанавливается феномен гуманитарии в первоначальном, широком смысле слова, поскольку гуманитарный компонент включает многообразные знания специалиста о самом себе, обществе за счетдиффе-

ренциации, интеграции и технологизации фундаментальных отраслей человекознания.

Технологический компонент акмеологического знания приравнивается к искусству, мастерству, т. е. к такому виду знания, который у древних мыслителей относился к магическому. Технологическое оснащение деятельности заключается в объективировании знаний и практического опыта персонала. Их функциональное назначение — упорядочить все этапы деятельности, перевести их на уровень эффективного достижения поставленных целей. Без практического знания, подчеркивает И.Т. Касавин, нет большинства видов практики, ибо лишь незначительная часть их отрефлексирована и «онаучена» в достаточной степени. К подобному типу знаний обычно относят забытые (нераскрытые) ремесленные технологии, в которых важнее всего была профессиональная тренировка специальных, особых навыков.

Функцию специального алгоритма в моделировании ГТ выполняет интегративно-технологический подход, с помощью которого определяются система мер, этапов, операций, средств обучения, развития и деятельности специалиста. *Гносеологический (теоретический) алгоритм* моделирования обеспечивает состыковку результатов, получаемых в ходе моделирования, с характеристиками оригинала или эталона. *Алгоритм теоретико-прикладного моделирования* состыковывает наличное и желаемое (идеальное) состояние субъекта (качества, способности) и объекта (параметры, условия) технологии в соответствии с целью и задачами технологизации. *Алгоритм практического моделирования* позволяет определить эффективность применяемых средств и способов деятельности посредством выявления конкретных умений и навыков субъекта технологии. Как механизмы проектирования и внедрения в деятельность технологий, *алгоритмы моделирования* придают деятельности человека осознанный, научно обоснованный характер. Как субъект ГТ специалист одновременно выступает источником активности (психической, личностной, профессиональной), носителем морали социокультурной среды, системообразующим фактором развития и деятельности. При моделировании ГТ учитываются: закономерности, характеризующие возрастные изменения, влияние пола на психологические особенности, взаимосвязь конституционных свойств организма и психофизиологических характеристик; психическая активность индивида; сила нейродинамических свойств психики в процессе обучения, развития и деятельности.

Алгоритмизация акмеологических сведений о человеке как личности позволяет использовать при разработке ГТ компоненты социализации, конкретизирующие его системные качества, субъективный уровень включенности в социокультурную реальность. Для этого необходимы сведения о нем как о субъекте жизнедеятельности, предметной деятельности, общения, самопознания, саморазвития, самореализации. Отнесение перечисленных психологических компонентов к личностной сфере специалиста без учета интегративно-технологических характеристик

не обеспечивает реализацию личностных возможностей в профессиональной деятельности. При моделировании ГТ требуется всесторонний учет свойств личности как целостности, уникальности, неповторимости и самобытности. При разработке ГТ объединяются, упорядочиваются параметры всех сущностных проекций профессионала в единую целостность — субъект профессиональной деятельности. Акмеологическая основа моделирования ГТ включает параметры половозрастного развития, индивидуально-психологические и психофизиологические особенности, нейродинамические свойства психики, психические процессы и состояния. Учитываются параметры потребностей, интересов, мотивов, ценностей, убеждений, мировоззренческих ориентации; развитых качеств, сформированных способностей; профессиональных знаний, умений, навыков; самобытных индивидуальных проявлений, стиля деятельности, которые присущи только данному субъекту.

Анализ ГТ как акмеологической категории позволил сделать следующие выводы:

1. ГТ можно изучать и применять как *процесс,* как *науку,* как *образование,* как *сторону общественных отношений,* как *способ, вид, момент деятельности* персонала.
2. ГТ можно рассматривать как *средство* не только *практического,* но и *творческого достижения поставленных целей.*
3. *«Творческое»* в ГТ выражает этимологию технологии: *«искусство», «мастерство».*
4. Определенный *«момент», «способ», «прием»* ГТ имеет содержание и форму конкретной *техники.* Подобная техника применяется как *«сила воздействия»,* характеризуется как *«манера»,* используется как *«контроль»* (ситуации, поступков, состояний).
5. Используемое в ГТ *акмеологическое знание* должно быть *технологизировано* по критериям, соотносимым с его сущностными проекциями субъекта и характеристиками объекта технологии.

Гуманитарные технологии направлены на развитие внутреннего потенциала, повышение профессионализма и адаптационных возможностей людей. Они включают целый комплекс естественнонаучных и гуманитарных знаний, такие технологии приобретают акмеологическую основу и способны, по образному выражению Н.А. Бердяева, наиболее полно раскрыть «синтезирующую духовность» личности. Так, *психологический* (эмоции, воля, восприятие, мышление, психическая регуляция), *физиологический* (функциональные состояния, индивидуальные различия), *медицинский* (психотерапия, психогигиена, психопрофилактика, психокоррекция) аспекты ГТ позволяют моделировать и развивать интеллектуальную, эмоциональную, волевую культуру психической активности персонала. *Социально-психологический, педагогический, управленческий, этический* — коммуникативную и профессиональную культуру делового и межличностного общения, взаимодействия специалистов. *Экологический, правовой, социологический аспекты* — социальную и морально-нравственную нормативность. Особенности ГТ

обусловлены внутренней установкой субъекта на ее разработку и внедрение. Объектом технологизации становятся личностные зоны развития персонала, способы и средства жизнедеятельности, профессионального становления. В этих пределах пролегает путь самосовершенствования человека: профессионализируется самосознание, определяются, дифференцируются самопознание и саморазвитие, актуализируется цель самоопределения, формируются способы самоорганизации.

Структура ГТ представлена матрицей, включающей подробное описание моментов, общих для их разработки: цель и задачи технологии; методологическую основу; принципы разработки; условия технологического процесса; анализ конкретной ситуации; характеристики субъекта и объекта технологии, особенности их взаимодействия; этапы, приемы (стратегические, тактические) достижения цели; способы прогнозирования результатов; внедрение. В основу типологизации ГТ положена стратегия и логика ГТР, реализации личностных и профессиональных способностей специалистов как субъектов деятельности с опорой на выявленные акмеологические закономерности.

Основная задача ГТ — сформировать и закрепить в самосознании персонала востребованную необходимость в самопознании, саморазвитии и самореализации, позволяющих специальными приемами и техниками самоактуализировать личностное и профессиональное «Я». Развитие и самореализация профессионала, его деятельность находятся под существенным влиянием Я-концепции, сформированной всем его жизненным опытом. Важнейшей функцией Я-концепции специалиста является обеспечение внутренней гармонии, устойчивой адаптации поведения субъекта в социокультурной среде. Приобретая с помощью ГТ осознанную активную роль, человек становится способным самостоятельно влиять на внешние условия социокультурной среды, жизненные и профессиональные цели, систему ожиданий и прогнозов относительно будущего, оценивать их достижения и тем самым влиять на собственную стратегию развития и самореализации.

Овладение ГТ актуализирует самоценность человеческой жизни, способствует наиболее полному раскрытию физической, социальной и духовной сущности каждого индивида. ГТ самопознания, саморазвития и самореализации, посредством которых специалист развивается как субъект профессиональной деятельности, составляют технологическую основу его Я-концепции. Реализация внутренних и внешних модальностей «Я» профессионала осуществляется посредством инвентаризации, программирования, саморегуляции, самоутверждения. В результате человек приобретает технологические способности к самооценке, самопрограммированию, самоорганизации, саморегуляции, самоутверждению и т. п. Технологические способности рассматриваются как способности реализованные.

Для успешного освоения специалистами ГТ наука и практика должны знать акмеологические закономерности ГТР, способы определения

процедур и специальные методы изучения психофизиологических, психологических, социальных качеств и способностей персонала; пути адаптации, прогнозирования, диагностики потенциальных возможностей, сформировавшихся способностей, технологических умений и навыков. Прогнозирование результатов профессиональной деятельности специалиста можно строить только тогда, когда есть явно выраженное подтверждение связи между личностными качествами, специальными знаниями и показателями реализации способностей, закрепленными технологическими навыками и умениями конструирования деятельности. *Собственно акмеологические, психологические и дидактические закономерности ГТР* являются теоретико-методологической и прикладной основой для разработки ГТ и определяют пути оптимизации процесса развития персонала.

Собственно акмеологическим закономерностям ГТР отводится ведущее место, поскольку они несут на себе нагрузку общей стратегии процедуры исследования, выполняя функции научного прогнозирования, диагностики и обратной связи с исследуемыми явлениями. Собственно акмеологические закономерности анализируются как прогнозные, диагностические, прикладные. *Прогнозный характер собственно акмеологических закономерностей* позволяет определить основные направления и процедуры исследования ГТР; *диагностический* — получить необходимую информацию об исследуемых явлениях (социокультурных, психических, технологических) с помощью специальных методов; *прикладной* — использовать и применить полученную информацию в практических целях.

Прогнозный, диагностический, прикладной характер собственно акмеологических закономерностей ГТР отражает единство взаимообусловленных, логически связанных законов, определяющих развитие общества, личности, деятельности, а также принципы оптимального сочетания методов прогнозирования и диагностики социальных, гуманитарных и естественных наук. Закономерности наук гуманитарного направления акмеологии прослеживаются с учетом интеграции различных отраслей психологии, а также психологии и педагогики, психологии и социологии, философии, культурологии и пр. Закономерности наук социального направления акмеологии отражают необходимые, существенные, повторяющиеся отношения общественных явлений, которые определенным образом влияют на тенденции ГТР, но не предопределяют множества случайностей в этом процессе. Закономерности естественнонаучного направления акмеологии характеризуют обусловленность, самостоятельность, преемственность, постепенность и противоречивость ГТР. Прогнозно-диагностический характер собственно акмеологических закономерностей не только объединяет усилия различных наук о человеке, но и ориентирует на интегративный результат их взаимодействия.

Прогнозирование результатов ГТР персонала на основе требований социокультурной среды одновременно выступает механизмом гарантированных условий оптимизации и гармонизации жизнедеятельности общества в целом. Собственно акмеологические закономерности позволя-

ют: а) установить тип связей, отношений и зависимостей между содержанием и формой обучения, развития, с одной стороны, потенциальными возможностями, реальными способностями специалиста и способами овладения деятельностью — с другой; б) выявить зависимость между объективными и субъективными, внешними и внутренними противоречиями ГТР персонала; в) определить связи, зависимости между критериями, показателями и уровнями оптимального ГТР специалистов. Данные закономерности отражают *внутреннее единство и целостность содержательных и структурных характеристик акмеологической концепции ГТР персонала.*

Прогнозирование результатов ГТР на основе закономерностей, обусловленных деятельностью специалисте, позволяют установить связи и зависимости между предметом, спецификой, функциями деятельности профессионалов, с одной стороны, личностно-профессиональным ресурсом, возможностями и способностями конкретного субъекта деятельности — с другой. Данная группа закономерностей характеризует прежде всего характер противоречий между уровнем профессионального развития личности и ее соответствия задачам, функциям, специфике деятельности. Она определяет уровень адаптации личностных возможностей и способностей специалистов в процессе профессиональной самореализации. Наконец, она устанавливает *функционально-ролевую направленность ГТР* как основу оптимизации деятельности персонала.

Прогнозирование результатов ГТР на основе закономерностей, обусловленных личностью специалиста, позволяет установить связи и зависимости между познанием, развитием и реализацией личностного ресурса человека как субъекта деятельности, т. е. определить его «эталонный» образ. Данная группа закономерностей характеризует особенности внутренних противоречий субъекта деятельности, соответствие личностных возможностей (знания, способности, умения, навыки) требованиям профессиональной деятельности, целям и задачам ГТР, соотношение движущих сил и источников развития субъекта деятельности; *детерминанты конкурентоспособности* профессионала.

Моделируемый на основе акмеологического прогноза результат во многом зависит от оценки его точности и достоверности. Диагностический характер акмеологических закономерностей ГТР позволяет применить индивидуальный подход к субъекту в организации обучения и развития, организации его деятельности. Прогнозный, диагностический, прикладной характер собственно акмеологических закономерностей предопределил анализ их психологической и дидактической основы.

Психологические закономерности ГТР соотносятся с законами и тенденциями развития человека, характеризуются устойчивостью связей, объективностью и субъективностью, повторяемостью, гетерохронностью, вариативностью. Психологическая основа акмеологических закономерностей ГТР позволяет прогнозировать оптимальные результаты развития специалиста на базе его «зон развития», определить источники и движу-

щие силы внутреннего движения к оптимуму, выявить детерминанты оптимального развития, определить дидактические средства ГТР. **Психофизиологические закономерности** учитываются при выявлении соотношения между наблюдаемым поведением субъекта и его психическим состоянием, реакциями в конфликтных или экстремальных ситуациях. Их действие обусловлено детерминацией психической деятельности и устойчивых индивидных особенностей субъекта; позволяют опираться на закономерности проявления чувств, эмоций, мотивов, функциональных состояний. **Перцептивные закономерности** определили динамику психических процессов во времени, общении, взаимодействии людей. Опора на них обусловлена тем, что феномен восприятия всегда связан с мышлением, памятью, вниманием, направляется мотивацией, имеет аффективно-эмоциональную окраску. Перцептивный образ выполняет функцию регулятора действий, что учитывается при проведении тренингов. *Закономерный характер развития памяти, установки, творчества* является основой целеполагания, мотивации, ценностных ориентации профессионала. *Закономерность психической регуляции* лежит в основе работоспособности, позволяет учитывать психические состояния напряжения субъектов деятельности в период стресса, фрустрации, конфликта, кризиса.

Дидактические закономерности используются в выборе оптимальных средств, с помощью которых осуществляется реализация акмеологической концепции ГТР в обучении и деятельности персонала. Особую нагрузку несут *закономерности организованного обучения, закономерности сотворчества, закономерности усвоения социокультурного опыта.* **Дидак**тические закономерности усвоения знаний, умений и навыков определяют объем, структуру, содержание ГТР персонала, целесообразность применения методов, форм, технологий обучения, продуктивность взаимодействия и сотворчества в процессе обучения. Существует связь дидактических принципов с общей, социальной, возрастной психологией, физиологией высшей нервной деятельности, психологической педагогикой. Этими науками познаны объективные закономерности психологических и физиологических процессов. Опираясь на это, а также на теорию информации и кибернетику, в процесс обучения можно внедрять эффективные способы управления (самоуправления) учебной деятельностью, техники воздействия (самовоздействия), тренинги.

Эффективность ГТР измеряется на общественном, личностном и деятельностном уровнях. Это предполагает разграничение понятий *«профессионализм личности»* и *«профессионализм деятельности»*. Данные категории имеют разные критерии измерения. В первом случае мы имеем дело с профессиональным ресурсом личности (знаниями, умениями, навыками, способностями, качествами). Профессионализм включает качественные характеристиками субъекта деятельности, в том числе его психофизиологические состояния и психические процессы. Под профессионализмом деятельности понимается использование субъектом средств и способов деятельности. Здесь профессионализм проявляется в качествен-

ных характеристиках процесса деятельности, определяющих эффективность применяемых техник и технологий.

Общая методологическая основа и принципы разработки понятий «профессионализм личности» и «профессионализм деятельности» сохраняют их внутреннее единство. Вместе с тем система критериев и показателей, определяющая меру владения гуманитарным содержанием и технологическими средствами решения профессиональных задач, использование технологий в ее осуществлении у людей различная. Именно поэтому мы говорим о высоком, среднем и низком профессионализме личности. Данное понятие включает совокупность психофизиологических, психических изменений, происходящих в процессе длительного выполнения деятельности, обеспечивающих или качественно новый, более эффективный уровень решения профессиональных задач, или, напротив, — сдерживающих эту эффективность.

Дополнительным основанием для разделения понятия профессионализма на *личностный* и *деятельностный* являются притязания специалиста и достижение им определенной степени удовлетворенности профессиональным самоопределением. Профессионализм деятельности характеризуют сознательное стремление и мотивация профессионала к постоянному самосовершенствованию и самореализации. Именно поэтому, определяя систему критериев и показателей оптимального ГТР специалиста, мы измеряли не только его личностные характеристики, но и наличие навыков самопознания, саморазвития, которые проявляются в обучении и деятельности.

Для обобщенной оценки профессионализма и продуктивности деятельности персонала используются *интегральные критерии оптимальности* ГТР: критерий социальной успешности, критерий конкурентоспособности специалиста, критерий владения ГТ. Для характеристики определенных действий, в которых проявляются профессиональные качества и способности специалиста, используются *конкретные критерии оптимальности ГТР:* психологические, технологические, культурологические, нравственные и др. Для оценки индивидуальных проявлений специалистов — *единичные критерии оптимальности ГТР:* интеллектуальные, мотивационные, эмоционально-волевые, коммуникативные, показатели здоровья и др.

Оптимизация средств и способов деятельности персонала предполагает учет ее специфики, функционально-ролевой направленности, меры ответственности и интенсивности ее нагрузки. Это определяет внешние и внутренние средства оптимизации. Реализация явных (внешних) и латентных (внутренних) функций деятельности специалистов требует, с одной стороны, изучения структуры и содержания деятельности, психофизиологических проявлений со стороны субъекта, выполняющего ту или иную роль, и с другой — выявления внутриличностных механизмов функциональной регуляции и адаптации к изменившимся условиям среды. С учетом статуса и служебной роли субъектов деятельности можно выде-

лить директивные, аналитические, исполнительские функции руководителя, аналитика (консультанта), исполнителя.

Наиболее интенсивной нагрузке в процессе деятельности у руководителей подвержена эмоциональная сфера (50%); у аналитиков — интеллектуальная (44%); у исполнителей — эмоциональная (63%). В возрастной группе сотрудников от 41 до 50 лет и от 31 до 40 лет — эмоциональная (72 и 50%). В мужской и женской выборках — эмоциональные нагрузки соответственно составляют и 46 и 55%. Однако тренированные и управляемые латентные функции эмоциональной сферы обеспечивают наличие положительных эмоций, регулируют уровень тревожности, страха, безысходности.

Контролирование эмоциональных состояний, эмоциональная устойчивость способствуют предотвращению стресса конфликтности в общении. В волевой сфере латентные функции обеспечивают реалистическую оценку ситуации общения, самостоятельность и рациональность в принятии решений, умение предупредить импульсивное поведение, обеспечить эффективные действия в экстремальных ситуациях, проявить организованность, собранность, точность. В интеллектуальной сфере латентные функции сохраняют гибкость и критичность ума, высокий уровень абстрактного мышления, его реалистичность. В коммуникативной сфере латентные функции поддерживают свойства, предрасполагающие к широкому спектру межличностных контактов, тонкость, чувствительность, эмпатийность, аттракцию в общении.

Функциональная адаптация специалиста, составляющая важнейшую основу освоения предмета деятельности, осуществляется быстрее, результативнее, чем адаптация ролевая. Роль реализуется через стилевые особенности поведения, взаимодействие и общение людей. В роли реализуются ценности, интересы, убеждения и нравственные позиции, через которые человек выражает себя и свою сущность. Выразить себя в роли значительно сложнее, чем выполнить функцию деятельности. В этой связи у профессионала важно сформировать психологическую готовность к принятию новых ролей и модификации ролевого поведения.

Реализация функционально-ролевой направленности деятельности руководителей осуществляется посредством технологий принятия решений (институциональных, локальных), коммуникативного общения и взаимодействия, упреждения и разрешения конфликтов, индивидуальной работы с персоналом, формирования команды. Функционально-ролевая направленность деятельности консультантов, аналитиков реализуется посредством технологий гуманитарной экспертизы, сбора и интерпретации социальной информации. К реализации исполнительских функций подходят все вышеназванные технологии, но с учетомтлредмета деятельности. Базовой функционально-ролевой технологией является технология имиджа. Посредством функционально-ролевых ГТ представляется возможной выработка моделей поведения сотрудников в зависимости от социальных «ролей» в конкретных обстоятельствах.

Одним из условий ГТР является выделение **личностных «зон развития»** специалиста, которое понимается комплексно и анализируется в индивидуальном, социальном, профессиональном и технологическом плане. Сознательное управление специалистом собственными зонами развития рассматривается как достижение самосовершенствования в профессиональном становлении. *Источники развития* анализируются как потенциальные возможности, реальные, адаптационные, технологические способности человека. Под *движущими силами развития* понимается индивидная, личностная и субъектно-деятельностная энергия сотрудника. *Энергия* понимается как форма психической активности, трактуется как сила выражения состояний, качеств, способностей, потребностей, вызывающих интенсивные изменения при воздействии.

Источники и движущие силы развития персонала имеют свою специфически-акмеологическую закономерность, которая отражает общий процесс ГТР и его противоречия. Взаимодействие биологического и социального факторов в структурной организации личности, взаимодействуя с профессиональным и технологическим факторами в определенный отрезок времени, дает интегративно-технологическое наполнение движущим силам развития. Целостное единство этого взаимодействия оказывает общее влияние на профессиональное становление специалиста. Вместе с тем «индивидное», «личностное», «субъектно-деятельностное» по-своему доминирует на каждом иерархическом уровне системно-динамической организации профессионала, активизируя соответствующие внутренние источники и движущие силы развития.

Индивидная энергия определяется состоянием здоровья и нервной системы. Доминанты *личностной энергии* анализируются как выражение потребностей, мотивов, убеждений, ценностей, мировоззрения, которые создают «энергию готовности» к действию и наполняют его ценностным содержанием. В создании смысла действий участвуют эмоции, восприятие, память, внимание, мышление, соответствующие им навыки, что в совокупности обеспечивает «энергию уверенности» и «энергию успеха» сотрудника. *Субъектно-деятелыюстная энергия* профессионала характеризуется силой выражения интеллектуальных, эмоционально-чувственных, волевых, коммуникативных характеристик и силой здоровья. Именно эти энергетические источники и движущие силы развития специалиста обусловливают «рождение» многомерного феномена — профессионального акме.

Данный феномен можно выявлять и прогнозировать (диагностика); моделировать (конструировать эталон); прослеживать в становлении и развитии (коррекция). Многомерный **феномен акме** является образом-эталоном интеллектуальных, эмоционально-чувственных, волевых, коммуникативных характеристик сотрудника и состояния его здоровья. Оптимальным результатом ГТР и интегративным выражением профессионального акме профессионала является **феномен конкурентоспособности.**

Конкурентоспособным является сотрудник, имеющий явные преимущества в сравнении с другими специалистами благодаря своему личностному и профессиональному потенциалу. Он способен выдержать конкурсы, выборы, изменившиеся условия среды, преодолеть препятствия, добиться успеха в жизни, профессиональной сфере, закрепить эту успешность в сознании других людей и сделать свои действия определенной нормой для других. Конкурентоспособный субъект деятельности — это лидер, у которого хорошо развиты адаптационные и технологические способности. Детерминантами конкурентоспособности являются интеллектуальные, эмоционально-волевые, коммуникативные преимущества и составляющие здоровья человека.

Акмеологические закономерности, условия, факторы и детерминанты ГТР позволяют разработать специальную систему оценивания, коррекции, моделирования и развития профессионального акме специалиста — **акметектонику.** Применение гуманитарных технологий лучше характеризует продуктивность профессиональной деятельности персонала, тогда как акметектоника — *внутреннее движение сотрудника к профессиональному акме.* Акметектоника — это внутриличностное движение к оптимуму, которое позволяет субъекту на основе самопознания и саморазвития определить свою «точку опоры» (Архимед) — источник, движущую силу развития. В акметектонике моделируемый эталон субъекта профессиональной деятельности определен как образ акме. Под **образом акме** понимается совокупность наивысших качественных показателей интеллектуальных, эмоциональных, волевых, коммуникативных характеристик и составляющих здоровья, полученных в процедурах оценивания и коррекции.

Акметектоника соотносится с закономерностями, источниками, движущими силами, детерминантами ГТР персонала. Поэтому ее структура выглядит следующим образом: интеллектуальная акметектоника; эмоционально-чувственная акметектоника; волевая акметектоника; коммуникативная акметектоника; акметектоника здорового образа жизни. Каждый раздел акметектоники включает: 1) единицы анализа, развития и реализации; 2) экспертно-диагностические методы сбора, анализа и интерпретации информации, полученной о субъекте; 3) модель реальных профессиональных качеств; 4) модель реальных профессиональных способностей; 5) модель реальных умений и навыков; 6) техники воздействия и самовоздействия в процессе обучения и развития; 7) техники коррекции и самокоррекции существующего состояния; 8) техники конструирования и развития профессионального акме.

Позиции 1—5 включают анализ информации о субъекте деятельности, соотносимую с интегральными критериями социальной успешности, конкурентоспособности и владения технологиями деятельности. Они представлены в акметектонике как *программа оценивания.* Позиции 6—8 представлены в акметектонике как *программа коррекции.* Следующей программой в акметектонике является *программа моделирования образа акме*

по входным и выходным параметрам. Она представлена как *интеллектуальное акме; эмоционально-чувственное акме; волевое акме; коммуникативное акме; акме здоровья и профессионального долголетия.*

Таким образом, ГТР субъекта деятельности является продуктом присущих обществу процессов гуманизации, гуманитаризации и технологизации, отражающих основные требования к профессионализации персонала. Разработанная на этой основе акмеологическая концепция ГТР учитывает особенности и интеграцию тенденций развития социальных (на уровне общества), психических (на уровне личности), технологических (на уровне деятельности) явлений. Акмеологические закономерности ГТР позволяют оптимальным способом использовать и реализовать индивидный, личностный, субъектно-деятельностный потенциал специалиста. Объективные критерии акмеологической концепции соотносятся с содержанием, спецификой, функциями профессиональной деятельности персонала, субъективные — с личностными и профессиональными характеристиками, специальными знаниями, умениями, необходимыми для осуществления деятельности. Гуманитарно-технологическое развитие осуществляется посредством гуманитарных технологий, согласованных с Я-концепцией и функционально-ролевой направленностью деятельности персонала.

Психолого-акмеологические средства гуманитарно-технологического развития. Дидактические средства профессиональной подготовки специалистов должны обеспечить оптимизацию процессов обучения и развития, способствовать устойчивости интереса субъекта к самопознанию, саморазвитию и самореализации в процессе профессионального становления. Это требует не только корректировки содержания и структуры обучающего процесса, но и принципиально иной ориентировки в дидактике и методике обучения.

Дидактические средства процесса обучения мы рассмотрим в русле акмеологической концепции ГТР персонала. Представляя наши подходы к пониманию дидактического процесса развития профессионализма сотрудников, мы, безусловно, учитываем теоретико-методологическое наследие дидактики как общей теории образования, определяющей, что из накопленной человечеством культуры, с учетом требований времени, должно стать содержанием образования и характеристикой образованной личности. Дидактика* — наука о закономерностях усвоения умений, навыков и формирования убеждений — определяет объем и структуру содержания образования, совершенствует методы и организационные формы обучения, воспитывающее и развивающее воздействие учебного процесса на субъекта.

Предвидение желаемого результата ГТР персонала может осуществляться по детерминистической и вероятностной схемам. В первом случае анализируемое явление, безусловно, имеет более высокую степень

* От греч. *didaktikos* — относящийся к обучению.

точности. Усвоение знаний, умений и навыков определяет объем, структуру, содержание ГТР сотрудников; целесообразность применения методов, форм, технологий обучения; их проекцию в профессиональную деятельность; продуктивность взаимодействия и сотворчества в процессе обучения.

Современная педагогическая теория не охватывает всего комплекса задач послевузовского специализированного обучения персонала. Даже исходя только из того, что специалист одновременно является субъектом технологий самопознания, саморазвития и самореализации в обучении и деятельности, традиционный подход к пониманию закономерностей дидактического процесса не может быть механически привязан к его цели и задачам. В этой связи при планировании обучающего процесса необходимо опираться на закономерности организованного обучения, сотворчества и усвоения социокультурного опыта.

Современная дидактика значительно расширила границы и предметную область своих исследований за счет привлечения сведений из различных научных отраслей человекознания. Большие возможности в этой области предоставила акмеология. Для современной дидактики ценность представляют исследования в области педагогической, дифференциальной, возрастной психологии о *закономерностях усвоения* с опорой на исследования в области кибернетики, научной организации труда, физиологии, гигиены. На этой интегративной базе формируются принципы обучения, определяющие его цели, содержание, методы, формы и средства ГТР персонала.

Рассматривая дидактические вопросы ГТР, мы опирались на научные разработки (Т.В. Габай, П.Я. Гальперин, В.В. Давыдов, А.В. Запорожец, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Н.Ф. Талызина, В.Д. Шадриков), в которых *обучение и развитие представлены как единый процесс.* Вместе с тем исследователями по-разному толкуется соотношение обучения и развития. Так, В.В. Давыдов рассматривает обучение как *форму,* а развитие — как *содержание,* которое в ней реализуется. Тем самым он акцентирует внимание на *роли развития и его влиянии на ход обучения,* что соответствует нашим подходам к анализируемой проблеме. Специфика каждого возраста, согласно В.В. Давыдову, определяет характер проявления законов усвоения. П.Я. Гальперин отмечает, что многие эффекты обучения нельзя считать развитием в полном смысле этого слова. По его мнению, они прежде всего связаны с возникновением *устойчивой познавательной мотивации,* опережающей развитие интеллектуальных возможностей и ведущей их за собой. А.В. Запорожец считает, что проблема развития в исследованиях П.Я. Гальперина отражает его *функциональный, а не стадиальный характер.* Процессы функционального и стадиального развития тесно связаны, но не тождественны. *Функциональное развитие* характерно для людей разных возрастов, происходит при усвоении субъектом отдельных умственных действий, с учетом приобретения способности их выполнения в новых условиях. Основу *стадиального развития* составля-

ет *радикальное изменение жизненной позиции человека,* установление им новых отношений с людьми, приобретение новых мотивов поведения и ценностных установок. Процесс возрастных изменений психики у человека носит более глубокий, фундаментальный характер. Его нельзя свести к приобретению отдельных знаний и умений, даже таких, которые значительно расширяют возможности деятельности.

А. В. Запорожец рассматривает *обучение* как *причину развития.* Согласно Л.С. Выготскому, обучение *ведет за собой развитие.* Ж. Пиаже, наоборот, утверждал, что развитие идет независимо от обучения, которое происходит с непосредственной опорой на уже достигнутый уровень развития и в тесной зависимости от него. Такое различие позиций, пишет ТВ. Габай, стало привычным явлением для современных психологов. Диаметральная противоположность подходов, по мнению исследователя, обусловлена тем, что Л.С. Выготский имел в виду *«хорошее»* обучение, а Ж. Пиаже — *«традиционное».* Несмотря на разногласия по этим вопросам, различными исследованиями все же было доказано, что *обучение, организованное в соответствии с закономерностями усвоения, имеет развивающий эффект.*

В изучении дидактических закономерностей в ситуации *организованного обучения* Т.В.Габай выделяет два момента: *приобретение субъектом знаний и умений в выполнении конкретных видов деятельности,* что означает прогресс в пределах какой-либо одной стадии развития, а также более крупные *новообразования в психических возможностях,* определяющих переход от одной стадии развития к другой. Эти процессы нельзя разделить, поскольку первые подготавливают условия для вторых. С одной стороны, обучение непосредственно влияет на развитие, с другой — уже достигнутый уровень развития существенно меняет протекание процессов учения.

Вместе с тем существует относительное отставание прикладной области современного образования от конкретных задач деятельности субъекта. Это объясняется, в частности, недостаточной разработкой технологий обучения в строгом соответствии с *теорией усвоения культурного, социального и профессионального опыта субъекта.* Прогрессивное развитие социокультурной и профессиональной практики сотрудника способна обеспечить дидактическая теория более высокого уровня. Отсюда вытекает конкретная исследовательская задача — проанализировать применительно к технологической модели ГТР персонала дидактические положения, которые претендуют на статус закономерностей и могут служить основой *проектирования, оптимизации и внедрения средств и способов ГТР специалистов в обучении и деятельности.*

Между дидактами не сложилось единого мнения в определении системы и количества дидактических принципов. И все же общепризнанными являются научность, доступность, систематичность, наглядность дидактических средств, коллективность обучения, его связь с практикой. Большое значение имеет прочность усвоения обучения, а также

сознательность и активность субъекта в этом процессе. Перечисленные принципы взаимосвязаны, и только применение их в совокупности обеспечивает эффективность процесса обучения.

Опираясь на связь дидактических принципов с общей, социальной, возрастной психологией, физиологией высшей нервной деятельности, психологической педагогикой, познанные этими науками объективные закономерности психологических и физиологических процессов, а также на теорию информации и кибернетику, вполне правомерно в рамках организованного обучения вести разработку эффективных способов управления (самоуправления) процессом учебной деятельности, воздействия и самовоздействия на субъекта.

Психологическую основу дидактических закономерностей обучения составляют сенсорные, моторные концепции научения, теория опосредования (Ч. Осгуд), теория уравновешивания (Ж. Пиаже), теория взаимозависимости когнитивных, динамических и реактивных процессов (Ж. Нюттен). К психологической основе научения можно отнести его когнитивные, сенсомоторные и кинестетические структуры. Существенная роль в этом отводится мотивации и эффектам достижения поставленных целей.

Физиологическую основу дидактических закономерностей составляют разработанные И.П. Павловым теория усвоения рефлексов сенсорного научения и теория инструментальных условных реакций (Миллер, Скиннер), которая лежит в основе моторного научения. Учитывая достижения современных физиологических и нейрофизиологических исследований, можно сказать, что научение выражается в формировании *функциональной системы поведенческого акта субъекта деятельности.* Это очень важный момент для системы ГТР, поскольку функциональная грамотность означает способность субъекта ориентироваться в системе социальных отношений, действовать согласно обстоятельствам в сложных ситуациях. Функциональные знания являются частью инструментальной основы активности и тесно взаимосвязаны с навыками.

Основу дидактических средств ГТР определяет закономерный процесс психического развития субъекта, характеризующий закономерности развития перцептивных, мнемических, интеллектуальных процессов (П.П. Блонский, Л.С. Выготский, П.И. Зинченко, А.Н. Леонтьев, СЛ. Рубинштейн, А.А. Смирнов); интеллекта и речи (А.Р. Лурия); умственных действий (П.Я. Гальперин, Н.Ф. Талызина); восприятия (А.А. Бодалев, А.В. Запорожец, В.П. Зинченко); учебной деятельности (Д.Б. Эльконин); содержательного обучения (В.В. Давыдов).

Важно подчеркнуть два существенных момента: дидактические закономерности ГТР персонала должны соответствовать информационной базе, полученной на основе диагностики наличного состояния субъекта и прогнозов на будущее, а также определяться содержанием, задачам деятельности. В первом случае весьма важно учитывать половозрастной состав слушателей, их индивидуально-психологические особенности, во

втором — статус, региональную принадлежность, функции и масштаб деятельности. Дифференцированный, индивидуальный подход к обучению определяет технологию ГТР, а закономерности усвоения данной технологии — дидактику обучения с учетом индивидуально-психологических особенностей и социально-демографических различий сотрудников. Такой подход предполагает рассматривать дидактические закономерности ГТР персонала как единый процесс содержания, форм, средств обучения, развития и профессиональной деятельности.

Связь процесса обучения, развития и технологий деятельности имеет принципиальное значение. На этой основе вступают в действие прогностические и прикладные функции ГТР — диагностика, прогнозирование, моделирование и реализация дидактических процессов заданного уровня оптимальности, разрабатываются новые техники развития и саморазвития, воздействия и самовоздействия как в процессе обучения, так и в непосредственной деятельности специалистов.

Основу этого процесса составляют научение, готовность субъекта к обучению, сотворчество в субъект-субъектных отношениях ГТР. Под научением понимается поведение субъекта в повторяющихся ситуациях, обусловленное приобретенным индивидуальным опытом. В психологических исследованиях достаточно подробно представлены существующие типы научения. Их можно рассматривать как ассоциативные и интеллектуальные. Для *ассоциативного научения* характерно образование связей между определенными явлениями реальности, поведением субъекта, проявлением присущих ему физиологических, функциональных состояний, психической деятельностью. При интеллектуальном научении предметом отражения и усвоения являются существенные связи, структуры и отношения объективной действительности (Л.Б. Ительсон). Когда научение выражается в усвоении определенных стимулов и реакций, его относят к *рефлекторному*, при усвоении определенных знаний и действий — к *когнитивному*.

Ассоциативное рефлекторное научение может быть сенсорным, моторным, сенсомоторным. Сенсорное научение обусловлено усвоением субъектом новых биологических свойств предметов и явлений окружающей среды, моторное — выработкой новых биологически полезных реакций, когда сенсорный компонент реакций является в основном кинестетическим и сенсорная информация непосредственно возникает в процессе выполнения движений. Сенсомоторное научение заключается в выработке новых или приспособлении имеющихся реакций субъекта к изменившимся условиям среды за счет нового их восприятия.

Ассоциативное когнитивное научение разделяется на научение знаниям, навыкам, действиям. При *научении знаниям* субъект обнаруживает в предметах новые свойства, имеющие значение для его деятельности. *Научение навыкам* заключается в формировании программы действий, которая обеспечивает достижение поставленной цели, а также программы регуляции и контроля этих действий. Навыки являются проводниками

внутренней и внешней активности субъекта. Они характеризуют усвоение на уровне автоматизации способов и средств деятельности. *Научение действиям* включает в себя научение знаниям и навыкам и соответствует сенсорному научению на когнитивном уровне. На основе знаний и навыков складываются умения. К умениям можно отнести освоенную субъектом систему приемов сознательного построения продуктивного действия. Умения проявляются в осознанном использовании субъектом «команд» в достижении цели, которым соответствует более широкий спектр ситуаций.

Сопоставив сенсорную и моторную модели научения (Л.Б. Ительсон), можно сделать некоторые заключения. Условием сенсорного научения субъекта является *мотивация деятельности,* главная задача которой — *расширение программы действий специалиста.* В основе моторного научения — *достижение целей деятельности, ее результата.* Чтобы определенные свойства явлений *социокультурной среды* были отражены психикой субъекта, они должны быть *значимыми* для него, связаны с его потребностями. Чтобы программы действий были сформированы и закреплены психикой субъекта, они должны приводить к реализации поставленной цели и удовлетворению потребностей. Для профессионала как субъекта научения важно «видеть» полезность знаний, целесообразность их применения, воспринимать свои действия как ориентированные на успех. Важным условием научения является формирование у персонала положительного эмоционального отношения к поступающей информации и выполнению требуемых действий.

Интеллектуальное научение является наиболее сложным, включает научение отношениям, научение с помощью переноса и знаковое научение. *Научение отношениям* состоит в выделении и отражении в психике субъекта отношений элементов конкретной ситуации, отделении их от абсолютных свойств этих элементов. *Научение с помощью переноса* представляет собой удачное использование применительно к новой ситуации тех навыков и врожденных форм поведения, которыми уже обладает субъект. *Знаковое научение* связано с выработкой таких форм поведения, при которых субъект способен реагировать не на свойства самого предмета, а на то, что этот предмет обозначает.

Интеллектуальное научение протекает на когнитивном уровне в форме научения понятиям, мышлению, умениям. Усвоение понятий отражает существенные отношения реальности и закрепленные в словах их сочетания. Научение мышлению состоит в формировании умственных действий, отражающих их основные операции, с помощью которых познаются важнейшие отношения реальности.

Закономерность готовности к обучению рассматривается с точки зрения соответствия уровня развития субъекта предъявляемым требованиям учебного процесса и задачам деятельности. Впервые готовность к обучению была исследована К.Д. Ушинским. Изучая психологические и логические основы обучения, он рассмотрел процессы внимания, памяти, воображения, мышления и установил, что успешность обучения дости-

гается при определенных показателях развития этих психических функций. В свою очередь Л.С. Выготский указывал, что успех обучения обусловлен не столько изменениями отдельных функций, сколько перестройкой функциональных связей и отношений. По его мнению, уровень развития психических функций является лишь предпосылкой успешного обучения. Готовность к обучению рассматривается с позиций соответствия психического развития содержанию, методике, технологии, условиям обучения. С одной стороны, готовность к обучению определяется генетическими программами развития организма и психики, с другой — предшествующими условиями жизнедеятельности, индивидуальным опытом, приобретенными знаниями.

Закономерность готовности к обучению определяется не только оценкой уровня развития качеств личности по принципу «готов — не готов», а с точки зрения раскрытия потенций личности в обучении и развитии на основе дифференциации и индивидуализации данного процесса. Следовательно, при конструировании дидактических закономерностей ГТР необходимо разобраться с факторами, влияющими на готовность к обучению. К таковым мы относим учебный материал, организационно-педагогическое воздействие, обучаемость субъекта.

Опираясь на акмеологическую концепцию ГТР, можно выделить компоненты ее дидактической системы: содержательно-процессуальный, гносеологический, психофизиологический, управленческий, социолого-психологический, организационный.

Содержательно-процессуальный компонент характеризуется следующим образом: результаты обучения прямо пропорциональны продолжительности обучения; продуктивность усвоения объема знаний, умений обратно пропорциональна количеству изучаемого материала или требуемых действий; результаты обучения зависят от способа включения субъекта в учебную деятельность (Л.В. Занков).

Гносеологический компонент: результаты обучения прямо пропорциональны умению субъекта учиться; продуктивность обучения прямо пропорциональна объему учебной деятельности субъекта; продуктивность усвоения знаний, умений прямо пропорционально объему практического применения знаний, умений; интеллектуальное развитие прямо пропорционально усвоению объема взаимосвязанных знаний, умений, опыта, творческой деятельности (И.Я. Лернер).

Психофизиологический компонент: продуктивность обучения прямо пропорциональна интенсивности тренировки; обученность прямо пропорциональна обучаемости; сила навыка, приобретенного в процессе обучения, прямо пропорциональна логарифму количества попыток их применить (К.. Халл).

Управленческий компонент: эффективность обучения прямо пропорциональна частоте и объему обратной связи; эффективность управления находится в прямой пропорциональной зависимости от количества и качества управляющей информации, состояний и возможностей субъекта, воспринимающего и перерабатывающего управляющее воздействие; продук-

тивность обучения повышается, если модель действия, которое необходимо выполнить, — «программа движений» и ее результаты — «программа цели» опережают в мозгу саму деятельность (П.К. Анохин).

Социолого-психологтеский компонент: продуктивность обучения зависит от интенсивности познавательных контактов; от качества взаимодействия субъект-объектных отношений в обучении; продуктивность обучения повышается в условиях познавательной напряженности, вызванной конкуренцией в деятельности.

Организационный компонент: результаты обучения прямо пропорциональны работоспособности субъекта; умственное утомление приводит к торможению органов чувств; умственная работоспособность зависит от состояния здоровья, личного режима умственной деятельности, пола, возраста, времени года, дня недели, времени суток (М.В. Антропова).

В организованном обучении и усвоении существуют закономерности цели, содержания и качества обучения. *Закономерность цели ГТР* зависит от темпов и уровня развития социокультурной среды; от потребностей и возможностей общества; от уровня развития теории и практики профессионального образования. *Закономерность содержания обучения* зависит от потребностей общества и целей обучения; темпов развития общества; возрастных возможностей субъекта; материально-технических возможностей учебных заведений. *Закономерность качества обучения* зависит от продуктивности предыдущего этапа и достигнутых на нем результатов; характера и объема изучаемого материала; организационно-педагогического воздействия; обучаемости субъекта; времени обучения.

Рассмотрим закономерности сотворчества в субъект-субъектном взаимодействии ГТР сотрудников. Сотворчество в системе ГТР позволяет конкретизировать психологические феномены воздействия (самовоздействия), взаимодействия. *Психологическое воздействие* осуществляется с помощью системы вербальных и невербальных средств субъекта (группы) на психологию другого субъекта (группы) и обусловлено мотивацией целеполагания. *Психологическое взаимодействие конструируется* из актов психологического воздействия, но представляет новое интегративное психологическое образование. При *психологическом самовоздействии* субъект выполняет функции двух вышеназванных феноменов с помощью внутриличностных механизмов, обусловленных мотивами и целью.

Как правило, в психологической и педагогической науке исследуются такие способы психологического воздействия и самовоздействия, как разъяснение, убеждение, внушение и конформизм. Их механизмы и условия эффективного использования в различных видах деятельности достаточно хорошо описаны (А.Г. Ковалев, В.А. Куликов, А.Ю. Панасюк, А.В. Петровский, Ю.Н. Шерковин и др.). В системе ГТР особое значение приобретают техники самовоздействия, которые составляют технологическую основу Я-концепции специалиста.

Основу закономерностей сотворчества характеризует сложная детерминация. К основным детерминантам можно отнести следующие:

1) обусловленные особенностями, влиянием социокультурной среды; 2) обусловленные целями, задачами и содержанием сотворчества; 3) обусловленные средствами и способами сотворчества; 4) обусловленные условиями и факторами сотворчества; 5) обусловленные индивидуальными и дифференцированными критериями сотворчества. Конечный эффект сотворчества является результатом действия всех названных детерминантов. Анализ процессуальной стороны сотворчества позволяет определить, с помощью каких средств и способов, какими усилиями достигается искомый результат, имеются ли неиспользованные возможности, необходима ли коррекция. Соответственно, критерии оценки продуктивности сотворчества должны касаться как процессуальной, так и результативной сторон ГТР персонала.

Закономерности приобретения социокультурного опыта характеризуют способности сотрудников к применению социальных действий, социального мышления, социального взаимодействия, имеющих гуманитарно-технологический эффект в профессиональной деятельности. Социальные действия предполагают развитость двух типов мышления у специалиста: ситуативного и ориентированного на социальное достижение (социальный успех). Два типа мышления предполагают функциональный и аксиологический уровни развития субъекта. Функциональный уровень развития субъекта характеризует цели, которые согласованы с его технико-нормативными возможностями. Профессионал действует исходя из наличия определенных навыков в достижении соответствующих целей. Аксиологический уровень развития выражает жизненные смыслы субъекта, их взаимосвязь с общей системой ценностных ориентации в социокультурной среде. В случае несоответствия целей возможностям субъекта осуществляется не редукция целей, а разрабатывается задача саморазвития соответственно достигнутому уровню самосознания, уровню притязаний, жизненной и профессиональной стратегии. Аксиологический уровень социальных достижений достигается на технологическом уровне поведения субъекта.

Практической задачей дидактического процесса ГТР является обучение персонала продуктивным способам социального поведения. Этому способствуют специальные техники и технологии обучения. В данном разделе мы коротко обозначим суть *игр социализации*, которые включают в себя игры политические, игры самосохранения, игры самоутверждения, на базе которых проводятся тренинги в учебной практике.

Метод игр социализации позволяет воспроизвести типичные ситуации жизненных и профессиональных событий сотрудников, направлен на самоизменение, коррекцию стиля и способа взаимодействия с социокультурной средой. Параллельно реальным жизненным ситуациям разворачиваются жестко структурированные альтернативные ситуации, затрагивающие отношения в социуме, между лидерами и ведомыми, между номенклатурным взаимодействием и живой связью с людьми и пр. К наиболее продуктивным играм социализации мы относим *игры политические, выживания, самосохранения, самоутверждения.*

Политические игры воспроизводят реальное отношение сотрудников к событиям общественно-политической жизни и направлены на выработку стратегии политического поведения в выборных кампаниях, согласования интересов политических партий и движений и пр. *Игры* выживания включают отработку технологических действий персонала, обеспечивающих самоорганизацию сообщества (команды, партии, движения, конкретного лидера) в ситуациях конкурентной борьбы при достижении декларируемых целей, программ, действий. *Игры самосохранения* предусматривают отработку целесообразных действий по обеспечению условий существования. То или иное обоснование необходимости совершения действий ориентирует специалиста на нормы и ценности, принятые в социокультурной среде. Знание и выполнение принятых норм и правил обеспечивает принятие субъекта сообществом в качестве полноправного члена, наделенного определенным статусом, ролью для осуществления необходимых действий. *Игры самоутверждения* вырабатывают стратегию карьеры.

В целом игры социализации как дидактическое средство ГТР персонала призваны решать три типа задач. Первый связан с решением проблемы профессиональной адаптации к тем социокультурным реалиям жизни и деятельности, которые не зависят от субъекта по объективным причинам. На этом уровне надо не только удержаться и выжить, но максимально использовать все возможности для последующего самоутверждения. Второй уровень задач ориентирован на овладение конкретными технологиями оперативной адаптации в более высоких уровнях социокультурной и профессиональной иерархии. Скажем, повышение социального или профессионального статуса — всегда стрессовая ситуация для субъекта. Цель этого уровня — научиться использовать социально-профессиональные сценарии и условия их реализации, в противном случае неизбежно возвращение на предыдущий уровень социально-профессиональной иерархии. Третий уровень задач должен помочь осознанию реальных ценностей всех жизненно и профессионально важных событий в жизни человека. Здесь осуществляется переход к трансцендентальным, аксиологическим уровням построения жизненной стратегии.

Функционально-ролевая направленность деятельности сотрудника является основой для разработки конкретных технологий освоения социокультурной среды и профессиональной самореализации персонала.

3.5. Не пропустите девиантного поведения

Каждому практическому психологу известно, что отклоняющееся от установленных норм и стандартов поведение принято называть девиантным* [63]. Его можно определить как отдельные поступки или их совокупность, входящие в противоречие с принятыми в обществе юри-

* От лат. deviatio — отклонение.

дическими, моральными и социальными нормами. К наиболее выраженным проявлениям девиации можно отнести так называемое деликтвентное (противоправное) поведение. Кроме того, девиантным будет и поведение, отклоняющееся от принятых в обществе на данном уровне социального и культурного развития норм морали. Например, разновидностями такого аморального поведения можно считать алкоголизм, наркоманию, токсикоманию. Крайне опасными и трагическими проявлениями девиации следует считать также такие отклонения от нормы, как суициды, сексуальные извращения, акцентуации характера, патологии и др. Причем девиации могут проявляться как на уровне малых групп (семья, микрогруппа в коллективе, коллектив в целом и т. д.), так и в индивидуальном порядке.

Несмотря на разнообразие подходов к проявлениям девиантного поведения, его весьма сложно определить. Трудность связана с тем, что девиантность является относительной характеристикой и определяется в соответствии со стандартами, которые сами по себе являются неопределенными и часто вызывают разногласия. Эти стандарты в первую очередь связаны с социальными ожиданиями окружающих, а ожидания могут быть неясными, меняющимися во времени, различными в различных группах людей или прямо противоположными в той же группе, но при изменившихся обстоятельствах. Одним из ярких примеров девиации может служить убийство человека. В любом обществе такой проступок осуждается, юридически наказывается и считается из ряда вон выходящим, т. е. девиантным. Однако на войне убийство не только разрешается, но и вознаграждается. Также не будет девиантным убийство в целях самозащиты или защиты своей семьи.

Примером девиации, меняющейся во времени, может служить отношение к курению в американском обществе. Если в начале XX века активное противодействие курению, обусловленное нравственными и религиозными мотивами, было настолько сильным, что в 14 штатах оно было запрещено законом, то в период 1-й и 2-й мировых войн табак включался в паек военнослужащих многих армий. После 2-й мировой войны курение получило не только распространение, но и социальное одобрение. Однако в 1957 году после многочисленных исследований и публикаций ученых, доказавших вред курения, возникла новая волна оппозиции против этой привычки, которая стала объектом всеобщего осуждения. В настоящее время в США курение признается одной из форм девиантного поведения. Фактически курильщиков там стали отождествлять с наркоманами, невротиками, загрязнителями воздуха, виновниками пожаров и т. п. Такова метаморфоза этой достаточно распространенной у нас привычки.

Если даже убийство нельзя считать девиацией в абсолютном смысле, еще труднее решить, являются ли девиантными другие типы поведения. Но ясно одно: преступление или поведение, запрещенное законом, общественными, религиозными, моральными, этическими нормами, может рассматриваться как девиантное. Очевидно, отклоняющееся или девиантное поведение предполагает наличие по меньшей мере трех основных компонентов:

1) человека, которому свойственен этот тип поведения;
2) норму или ожидание общества (группы), являющиеся критерием оценки поведения с точки зрения девиации;
3) некий орган, учреждение или личность, реагирующие на данное поведение, принимающие решение о том, нормально ли то или иное поведение или девиантно, и определяющие санкции.

Учитывая эти три компонента, девиантным считается поведение, отклоняющееся от групповой нормы и влекущее за собой санкции: изоляцию, лечение, наказание, осуждение и другие виды порицания нарушителя.

Как видим, понятие «девиантное поведение» тесно связано с категорией «норма». Самым расхожим для многих психологов остается понятие «норма» как, во-первых, что-то среднее, устоявшееся, не выделяющееся из массы и, во-вторых, как что-то наиболее приспособленное, адаптированное к окружающей среде. Это так называемый статистически-адаптационный подход. В соответствии с этим подходом психологи выделяют признаки нормальной, здоровой личности.

К ним относятся:

• интерес к внешнему миру;

• наличие смысла жизни, определенной жизненной философии, которая упорядочивает, систематизирует опыт человека;

• существование иерархии ценностей;

• способность юмористически оценивать действительность;

• целостность личности, адекватность ее реакций на изменения обстоятельств;

• сбалансированность основных нервных процессов (возбудительного и тормозного), адекватную уравновешенность корковой и подкорковой деятельности;

• способность к установлению душевных контактов с окружающими;

•соответствие поведения человека нормам и традициям, установленным в обществе;

• подчинение общественным целям, выбор законных средств для достижения личных целей и ряд других признаков.

Например, известный польский ученый Я. Щепаньский предлагает назвать нормальной среднюю (в статистическом смысле) личность: личность, адаптировавшуюся и ведущую себя в рамках установленных социальных критериев; целостную личность, т. е. такую, все основные элементы которой функционируют в координации с другими.

Большинство психологов сходятся во мнении, что в рамки критериев абсолютно здоровой, гармоничной личности вписываются немногие. Как неоднократно подчеркивал выдающийся отечественный психиатр П.Б. Ганушкин, гармоничные натуры по большей части есть лишь плод воображения и разница между душевно здоровыми и нездоровыми людьми, если брать во внимание границы здоровья и болезни, вовсе не так уж велика (20].

Таким образом, классификация типов девиантного поведения связана со значительными трудностями, так как любое отклоняющееся по-

ведение, будь то убийство или драка, пристрастие к спиртным напиткам или курение, можно считать как девиантным, так и недевиантным. В данном случае все зависит от стандартов, по которым оно оценивается, и тем социальным ожиданиям, которые сформировались в обществе. Поэтому дать точную характеристику и однозначную классификацию типов абсолютно девиантного поведения, видимо, невозможно.

Роль особенностей личности в различных видах девиаций не одинакова. Специфические черты внутренней структуры и механизмов отклонений от нормы в основном касаются соотношения трех главных факторов: личности, среды, организма. Преобладание или недостаток того или иного фактора обусловливает тот или иной вид девиации. Ее возникновению способствует и различное неблагоприятное сочетание данных факторов.

Под личностным компонентом понимается совокупность индивидуально-психологических элементов, таких, как направленность личности, ее установки, ценностные ориентиры, нравственные принципы, правосознание и др.

Биологический компонент включает генетическую основу человека, особенности протекания обменных процессов, специфику его высшей нервной деятельности, отклонения или патологии в соматическом или нервно-психическом развитии и др.

Влияние внешней среды обусловлено экономическими, политическими, социальными, культурными, бытовыми и другими факторами.

Например, такие виды девиантного поведения, как алкоголизм, наркомания, токсикомания, суицид, в большей степени зависят от биологических компонентов при сильном влиянии социальных условий. А преступность можно рассматривать как продукт взаимодействия личности и среды при малом участии биологического фактора.

Часто встречается такой вид девиантного поведения, как алкоголизм. Он характеризуется тем, что возникает привыкание, а в дальнейшем психическая и физиологическая зависимость от этилового алкоголя, употребляемого в виде водки, спирта, коньяка, виски, вин, пива и др. По определению экспертов Всемирной организации здравоохранения, алкоголиками являются неумеренно пьющие лица, чья зависимость от алкоголя достигает такой степени, что она причиняет нарушения соматического и психического здоровья, вызывает конфликты с другими людьми, ухудшение социального и экономического положения и требует лечения.

Различают алкоголизм бытовой, при котором имеется привыкание к алкоголю, но пьющий человек способен контролировать количество напитка и даже временно прекратить его употребление в неподходящих для выпивки ситуациях, и алкоголизм хронический, при котором отмеченные выше возможности утрачиваются. В этих случаях меняется устойчивость к алкоголю. На начальных этапах выносливость еще сильна и для достижения желаемого эффекта постепенно приходится по-

вышать количество алкоголя. В дальнейшем выносливость снижается и опьянение возникает от сравнительно небольшого количества алкоголя.

Психическая зависимость, возникающая от приема алкоголя, в связи с прекращением его приема, выражается угнетенным настроением, тревогой, беспокойством и страхами, а физически — в слабости, разбитости, болях в мышцах, головокружении, общей потливости, дрожании пальцев рук и т. д.

Некоторые исследователи приводят как количественные, так и социопсихологические признаки алкоголизма. Полагают, что алкоголиком является тот, кто выпивает за день не менее 150 г абсолютного алкоголя, что в пересчете на виски равняется 0,5 л, на крепкое вино — 1 л, на сухое вино — 1,5 л и т. д. О хроническом алкоголизме говорят тогда, когда человек не может выполнять работу без того, чтобы утром не выпить алкогольный напиток, когда ему трудно или невозможно регулировать количество употребляемых напитков и делать перерывы, когда имеют место случаи амнестического опьянения (алкоголик теряет контроль над своим поведением и в дальнейшем о нем не помнит) и, наконец, когда возникают периоды запойного пьянства, совершаются повторные правонарушения в состоянии опьянения, теряется возможность систематически работать и нарушаются семейные отношения. Следует отметить, что эти критерии пригодны и для определения выраженности наркомании.

Причины алкоголизма включают в себя, как минимум, два фактора: с одной стороны, это предрасполагающие особенности личности (конформные, незрелые, зависимые, внушаемые, склонные к подражанию психопатические личности и невротики с наклонностью к дистимиям), с другой — обычай употреблять алкоголь в определенном обществе, группе, среде и главным образом — в семье. Большое значение имеет возраст, в котором человек начал употреблять алкоголь: в молодом возрасте легче возникает привычка к выпивке и зависимость от алкоголя.

Различают острое алкогольное опьянение и хронический алкоголизм. Простое алкогольное опьянение условно разделяют на три степени: легкую, среднюю и тяжелую.

Легкая степень характеризуется повышением восприимчивости, некоторым ускорением психической деятельности, возбудимости, повышением настроения и эмоциональной лабильности, снижением цензуры к собственным поступкам и высказываниям. Возможно и растормаживание влечений, в том числе сексуальных.

При средней степени опьянения появляются признаки оглушения и замедления психических процессов, нередки подавления настроения, аффективные реакции. Доминируют эмоциональное поведение, конфликтность. Сердечная деятельность часто ускорена, может быть повышено артериальное давление. Появляются неврологические нарушения в виде смазанной речи, дискоординации движений, неустойчивой походки. В дальнейшем поведение может иметь импульсивный, несдер-

жанный и даже агрессивный характер. Выявляются скрытые личностные тенденции: эротичность, амбициозность, иногда истерическое поведение с фантазированием, вымыслами, озорством.

Сильная степень опьянения характеризуется ухудшением ориентировки, значительным снижением восприятия. Поведение может выйти из-под контроля, возможны неадекватные поступки, преобладает злобный аффект. В более глубокой фазе наступает наркотический сон. Как правило, однако, сохраняются основные элементы ориентировки и зависимость поведения от внешней ситуации. Отмечаются разной глубины соматовегетативные нарушения: тахикардия, углубление или ускорение дыхания. Рефлексы снижаются. В особо тяжелых случаях может развиться кома с опасностью для жизни.

Обычно простое опьянение продолжается не более 12 часов. После него может отмечаться раздраженно-подавленное настроение на фоне плохого самочувствия с вестибулярными и вегетоническими явлениями: головокружением, тошнотой и рвотой, потливостью, слабостью, тремором пальцев рук.

Хронический алкоголизм наступает в результате употребления алкоголя длительное время, обычно в течение нескольких лет, и сопровождается клеточными и структурными изменениями в ряде органов и систем организма, включая головной мозг. Значительные изменения обнаруживается в пищеварительной системе — печени и поджелудочной железе. Печень подвергается жировой дегенерации с разрастанием рубцовой ткани (цирроз печени). Страдает обмен веществ, внутриклеточный обмен, снижается усвоение витаминов, в особенности комплекса В. В головном мозге под влиянием алкоголя и токсических продуктов, накапливающихся в крови в результате поражения печени, изменения со временем приобретают органический, необратимый характер. Первая стадия хронического алкоголизма характеризуется потерей контроля над количеством употребляемого алкоголя, повышением зависимости от него. Появляется заострение характерологических особенностей, аффективная неустойчивость, иногда ревность. Эйфорический период опьянения сокращается, зато нарастает период возбуждения и оглушения. Эта стадия продолжается в среднем 3—4 года.

Таким образом, девиантное поведение, обусловленное употреблением алкоголя, нравственно не менее ущербно, чем самоубийство. Известный американский психолог Э. Берн пишет, что хронический алкоголизм есть самоубийство даже в том случае, если пьющий считает свое стремление к смерти «подсознательным» [13].

В последние годы в нашей стране в числе девиантных отклонений в поведении людей лавинообразно нарастают трагическое увлечение и последующее болезненное пристрастие к наркомании. Практический психолог должен уметь обоснованно подходить к этому явлению, которое особенно часто встречается в молодежной среде. Прежде всего важно разобраться, какие же отличительные признаки появляются у лиц, упот-

ребляющих наркотики? Не менее актуальна также его способность выделить косвенные свидетельства производства и принятия самодельной губительной отравы. Итак, в единоборстве, с одной стороны, психолог, с другой стороны, наркоман (начинающий или безнадежно больной) и та отрава, которая губит в человеке все человеческое и даже жизнь независимо от возраста, пола, социального положения.

О том, что человек употребляет наркотики, неопровержимо свидетельствуют три основных признака:

- наличие сильного влечения к наркосодержащим препаратам;
- состояние наркотического опьянения;
- абстинентный синдром.

Влечение к наркотикам возникает очень быстро, в отдельных случаях даже после разового употребления. Наркоман не всегда сразу осознает то, что его влечет к наркотикам, но, чем бы он ни был занят, мысль о наркотических средствах и одурманивающих веществах периодически и навязчиво в течение всего дня всплывает в его сознании, и если опытным наркоманам удается скрывать проявления наркотического опьянения, то влечение к наркотику даже они скрыть не способны. Тема разговоров этих людей неуклонно возвращается к наркотикам, при этом у них отмечается эмоциональная заинтересованность. Их лицо выражает удовольствие, мимика и выражение глаз оживлены. Нередко возникает мечтательная улыбка. Они полностью увлечены рассказами о наркотиках. Эти разговоры активизируют влечение.

В предвкушении приема наркотических средств у этих людей возникает волнение, которое проявляется в оживленности, неусидчивости, неспособности сосредоточиться на выполняемой работе, многоречивости.

Если наркотика нет или его прием задерживается по каким-либо причинам, эти люди испытывают неудовлетворенность, недовольство собой и окружающими. Они становятся раздражительными, неспособными к длительной физической или умственной нагрузке.

Состояние наркотического опьянения почти при всех видах наркомании напоминает алкогольное (за исключением вызванного препаратами, приготовленными из мака), но без характерного запаха алкоголя изо рта. Общим признаком состояния опьянения для всех видов наркотиков является эйфория, т. е. повышенное настроение, безмятежное блаженство в сочетании с замедлением или ускорением мышления. Однако такое настроение неустойчиво и может внезапно смениться недовольством.

Опьяневшие оживлены, веселы, общительны, болтливы, громко разговаривают, назойливы. Нередко возникает сексуальное возбуждение. В ряде случаев наблюдаются заторможенность, опаздывание с выполнением команд, каких-то действий, оцепенелость вплоть до полного отключения, отсутствие реагирования на обращения к ним. Иногда при употреблении большой дозы наркотика наступает полная потеря сознания на длительное время.

Появляются расстройства координации. Движения становятся неточными, порывистыми, размашистыми. Опьяневший не может выполнять точные действия, характерно мелкое дрожание пальцев рук. Походка неуверенная, возможно пошатывание при ходьбе, резкие отклонения из стороны в сторону от выбранного направления движения. Мимика становится ярко выраженной. Речь смазанная, невнятная («каша во рту»), замедленная, с внезапными остановками, непоследовательная (легко перескакивают с одной темы на другую). Наблюдается излишняя жестикуляция. Лицо опьяневшего напоминает маску (обвисшие губы, полузакрытые веки), зрачки расширены независимо от освещения, их реакция на свет вялая. В таком состоянии, как правило, отмечается повышенная потливость, учащается или урежается пульс, появляется бледность или покраснение лица.

Когда действие препаратов подходит к концу, наркоманы становятся вялыми, малоподвижными, безразличными к окружающему, пребывают в дремотном, заторможенном состоянии или впадают в глубокий сон. В этом случае разбудить их даже в дневное время чрезвычайно сложно. При многих видах наркомании отмечается чувство голода, повышенный аппетит, переходящий в прожорливость.

Отличаются от перечисленных признаки наркотического опьянения, вызванного препаратами, приготовленными из мака (опий, экстракт маковой соломки, морфий, кодеин, омнопон, героин и т. д.). Наиболее достоверный признак опийного опьянения — сужение зрачков, которые становятся размером со спичечную головку. Второй признак, не наблюдающийся при приеме других наркотических средств, — это зуд кожи лица (особенно кончика носа) и верхней половины туловища. Наиболее ярко это проявляется при употреблении кодеина, когда зуд настолько силен, что у наркоманов имеются многочисленные расчесы кожи головы, шеи, за ушами и верхней половины туловища. Третьим важным признаком является сухость кожи, в то время как при других видах наркотического опьянения выступает пот. Четвертый признак — отсутствие нарушений координации. Кроме того, при опийном опьянении мышление ускорено, речь быстрая и внятная. Не наблюдается раздражительности, злобости, грубости, как это бывает при алкогольном опьянении. Язык розовый, обложен беловатым налетом. Возможны угнетение дыхания, запоры.

Кроме общих признаков, свойственных наркотическому опьянению, следует обращать внимание и на специфические, проявляющиеся только при определенном виде наркомании.

Так, при гашишном опьянении, вызванном приемом марихуаны, гашиша, гашишного масла, зрачки могут быть разного размера. Наблюдаются покраснение лица, повышенный блеск глаз, дрожание не только рук, а, возможно, и всего тела, сухость во рту. Находящихся в состоянии гашишного опьянения может охватывать беспричинный смех, появляется нарушения чувства времени и пространства (несколько секунд для опьяневших тянутся как десятки минут, предметы увеличиваются или уменьшаются). Наркоманам кажется, что у них происходит изменения

рук, ног, головы, всего тела, окраска предметов очень яркая, а звуки громкие (малейший шорох воспринимается как грохот). Наблюдаются особенности при курении наркотиков. Оно происходит, как правило, в группе. Курильщики чаще всего пользуются одной и той же папиросой или самокруткой. При курении в компании эмоции одного наркомана передаются всем, они заражаются смехом, плачем, подражаниями, делают бессмысленные выкрики, кривляются. Внимание наркоманов сосредоточено только на тех, с кем они начинали употребление наркотика. Как правило, они не реагируют на вновь подошедших.

При эфедриновой наркомании (эфедрин, первитин) отмечается отсутствие потребности во сне. Эти люди могут не спать по 5—6 суток. Возникают ощущения того, что волосы на голове растут, шевелятся, «становятся дыбом». Кожа бледная. Наркоманов мучит сухость во рту, они постоянно облизывают губы. Опьяневшему хочется всем окружающим сделать что-нибудь приятное, помочь всем нуждающимся. У него присутствует ощущение, что нет неразрешимых проблем, что все можно сделать. Опьяневшему безразлично, с кем говорить. Он навязчиво обращается с разговорами к окружающим, излишне откровенен, стремится поделиться с ними своими необычайными ощущениями. Этих людей тянет заниматься творческой деятельностью (писать стихи, рисовать и пр.), не свойственной им ранее.

При злоупотреблении лекарственными препаратами (циклодол, димедрол, пипольфен и др.) ускоряется речь, наблюдается беспричинная веселость, изменяется восприятие внешнего мира, нарушается ориентировка в месте и во времени, появляются иллюзии и галлюцинации, как правило, зрительные, которые носят сценоподобный характер. Например, при циклодоловой токсикомании наблюдается феномен «пропавшей сигареты», которую опьяневший настойчиво ищет. Иногда «появляются» и «исчезают» другие предметы. При первых употреблениях обычно возникает чувство страха, недоумения, растерянности. При систематическом приеме — порозовение щек на фоне бледности лица, алые губы, непроизвольные движения и судорожные подергивания мышц, изменения походки (выпрямленная спина, ходьба на негнущихся ногах).

При употреблении летучих растворителей опьяневшим свойственна потеря ориентировки во времени и месте. Обязательно возникают галлюцинации, чаще зрительные. Почти все токсикоманы сравнивают их с мультфильмами, в которых они очень часто сами принимают участие. Содержание этих картин носит приятный характер. Во время наркотического опьянения от токсикоманов исходит характерный химический запах. При разговоре у них нет должной серьезности, отсутствует чувство дистанции.

Следует учесть, что состояния наркотического опьянения могут быть непродолжительными и повторяться в течение дня. Важнейшим признаком, указывающим на употребление наркотиков, является абстинентный синдром. Даже очень сильные и терпеливые люди с трудом переносят его,

настолько интенсивны боли (могут вызвать попытки самоубийства). Абстинентный синдром проявляется тогда, когда организм человека уже не может нормально функционировать без наркотических средств. Эта зависимость настолько велика, что без наркотика в отдельных случаях наступает смерть. В отличие от наркотического опьянения абстиненция тем ярче выражена, чем больше стаж приема наркотиков. Ее проявления связаны с расстройствами психики. У наркоманов преобладает тоскливое, подавленное, мрачное настроение. Они в это время злобны, раздражительны, конфликтны, безучастны к окружающим и близким. Общим проявлением абстинентного синдрома для всех форм наркомании является возбуждение, которое снижается по мере снижения абстиненции, а также с развитием заболевания.

Кроме того, наблюдаются тяжесть и боль в голове, тошнота, учащенный или уреженный пульс, дрожание пальцев рук, расширенные или суженные зрачки, вялость, неспособность переносить психические и физические нагрузки.

К специфическим проявлениям абстиненции следует отнести:

• при опийной наркомании — зевоту, слезо- и слюнотечение, чихание, насморк, ознобы, «гусиную кожу», сведение жевательных мышц, боли в челюстных суставах, судороги икроножных мышц, боли в пояснице, мышцах спины. Наркоманы не могут найти себе место: то ложатся, то встают, постоянно бродят. Могут терять в весе до 2 кг в сутки;

• при гашишной наркомании возникают разнообразные и крайне неприятные, мучительные, тягостные ощущения (стягивание, жжение, давление, раздражение, переворачивание, переливание, щекотание и пр.), исходящие из различных областей тела, отдельных внутренних органов;

• при эфедриновой наркомании головные боли чаще захватывают только одну половину головы, отмечается светобоязнь, язык малиновый, лакированный. Характерны подергивания языка, тик лица, проявление грубости, необоснованная подозрительность и недовольство окружающими. Сон наступает только после приема успокаивающих или снотворных препаратов;

• при кокаиновой наркомании (кокаин, крек) — ощущение инородных неодушевленных и одушевленных предметов под кожей; при злоупотреблением снотворными — грызущие, выкручивающие боли в коленных, локтевых и плечевых суставах, боли в желудке, судороги икроножных мышц, дрожь языка.

Все поведение наркоманов во время абстинентного синдрома направлено на поиск наркотиков, и они в этот период нарушают не только моральные нормы, но и преступают закон.

Опьянение и абстиненция — состояния крайне изменчивые. Уже спустя 1—2 часа они могут быть совершенно иными.

При употреблении одновременно нескольких наркотических средств или, как это часто бывает, наркотиков совместно с алкоголем признаки опьянения, абстинентного синдрома могут видоизменяться и пересекаться.

Длительное употребление наркотиков накладывает отпечаток и на внешний облик человека. Наркоманы со стажем, как правило, выглядят старше своих лет. Волосы у них ломкие. Зубы крошатся, выпадают. Ногти обламываются, слоятся. Кожа дряблая, морщинистая, сухая, бледная, неестественного цвета, может иметь желтоватый оттенок, как у очень старых людей, а при злоупотреблении успокаивающими средствами и транквилизаторами — землянистый. У этих людей медленно заживают раны. У тех, кто вводит наркотики с помощью шприца, имеются многочисленные следы от уколов в области локтевых сгибов, на кистях рук, на ногах, венах шеи. Особенно это характерно для эфедриновой наркомании, когда частота введения наркотика особенно высока и вены усыпаны десятками точечных следов, которые часто гноятся. Вены у колющихся наркоманов уплотнены, некоторые из них зарустевшие. Чтобы скрыть следы от уколов, наркоманы предпочитают не раздеваться при свидетелях.

Для эфедриновой наркомании, а также при злоупотреблении успокаивающими средствами и транквилизаторами характерны гнойничковые высыпания на коже. При эфедриновой наркомании вены утончены, в местах уколов кожа пигментирована. Язык покрыт трещинами, волосы спутаны и всклокочены. Голос осипший и слабый. При использовании снотворных средств как наркотика на языке образуется полоса плотного грязно-коричневого налета.

У хронических наркоманов отмечаются серьезные заболевания жизненно важных органов, и в первую очередь сердечно-сосудистой системы, желудка, почек, печени, легких. Развита импотенция. При токсикомании быстроиспаряющимися веществами наблюдается воспаление верхних дыхательных путей.

Многие наркоманы равнодушны к своему облику, выглядят неряшливо, не заботятся о чистоте тела и одежды. У них отмечаются подавленность воли, снижение интеллекта, неспособность сосредоточиться, быстрая утомляемость. Наркоманы не придерживаются моральных норм.

Кроме того, на производство и употребление наркотиков могут указывать:

* кофемолки, мясорубки, дуршлаги, решета, прессы, газеты, посуда, (тазы, бочки и т. д.), тряпки (могут использоваться простыни, наволочки, нательные рубахи и т. д.), загрязненные растительными частицами, тампоны, бинты, пропитанные бурым веществом, а также закопченная, пахнущая растворителем посуда;
* специфические растительные и химические запахи, исходящие от подозреваемых, наличие у них на руках и под ногтями частиц растительного происхождения;
* наличие книг и библиотечные заказы на фармацевтическую литературу;
* наличие медицинских инструментов и приспособлений, которые могут быть использованы для употребления наркотиков (шприцев, медицинских игл, резиновых бинтов, жгутов и т. д.), рецептов, трав, таблеток, порошков, ампул и т. п., а также упаковок от них;

- полиэтиленовые пакеты, целлофан, пергамент, бутылки и т. д., сохраняющие специфический запах наркотиков, упаковки от средств бытовой химии;
- растворители, лаки, краски, бензин, керосин, дизельное топливо и т. п., хранящиеся в не предназначенных для этого местах;
- отсутствие промедола в индивидуальных аптечках и баллонов с эфиром для запуска двигателей автомобилей в зимнее время;
- частые обращения к врачам с просьбой выписать медикаменты, симуляция болезни, например простуды (при употреблении опиесодержащих препаратов), кашля (в целях получения таблеток от кашля, содержащих кодеин) и т. п.;
- наличие кристаллического йода, марганцовки, питьевой соды, различных химических реактивов, приборов, записей и печатных материалов с описанием способов приготовления и химических реакций получения наркотических средств;
- наличие в укромных местах рвотных масс, окурков от самокруток и папирос, у которых папиросная бумага несколько стянута с плотной внутренней втулки, а сама втулка — несколько внутрь;
- информация о том, что в магазинах одна и та же группа людей периодически закупает большое количество продуктов и напитков;
- стремление отдельных людей выполнять работу или находиться в местах произрастания конопли или мака;
- особенности поведения курильщиков: группа курильщиков затягивается от одной и той же папиросы или самокрутки с наркотиком, пуская ее по кругу; курильщик делает 1—2 глубокие затяжки, стремясь как можно дольше продержать в легких дым; затягиваясь, он держит папиросу между ладонями, чтобы предотвратить утечку дыма, затем передает папиросу следующему и т. д.;
- использование жаргонных выражений, употребляемых наркоманами. Их должен знать практический психолог.

Практический психолог в работе по решению проблем, связанных с наркоманией, должен обращать внимание на самые малозаметные детали. О многом могут сказать результаты наблюдений, в том числе наблюдений за особенностями общения. Ярко выраженное причастие человека к кругу наркоманов заметно даже по стилю его разговорной речи. Он часто употребляет те слова, которые и не знает тот, кто не обитает в таком кругу.

Наиболее распространенные жаргонные выражения в среде лиц, употребляющих наркотические средства

Баш — кусок «пластилина».
Винт (айс) — первитин (метамфетамин).
Гера — героин.
Гонец — доставщик наркотиков к потребителям.
Дунуть — покурить коноплю в компании наркоманов.
Забить косяк — маковая соломка (кокнар).

Кайф, волокуша, таска, нирвана — основная фаза наркотического опьянения, состояние, ради которого и употребляются наркотики.

Кода (Катюха, пурь) — кодеин.

Колеса — таблетки, содержащие наркотические вещества.

Контроль — кровь в шприце, закачанная из вены для того, чтобы предотвратить попадание в нее воздуха из шприца.

Костыль — раскатанная пластинка гашиша диаметром 1—3 см и толщиной 1—2 мм из расчета на 1—2 папиросы (может пересылаться в почтовом конверте).

Косяк — папироса (сигарета), начиненная гашишем.

Кропаль — продукт для приготовления гашиша, пластинка наркотика, как правило, в виде круга.

Ломка — крайне болезненное состояние, возникающее у хронических наркоманов после продолжительного периода воздержания от употребления наркотика.

Лошадка — метадон.

Мара — ткань, используемая в процессе изготовления гашиша.

Марафет (кока, кокс, крек) — кокаин.

Мойка — лезвие для снятия наркотического вещества с какой-либо поверхности (стенки и дно посуды, круп лошади и т. д.).

Морфий (морфи, марфута, Мария, марьянка) — морфин.

Мулька (коктейль «Джеф», космос, эфенди) — эфедрон.

Опилки (зимник, чернушка, план, дурь) — гашиш (анаша, каннабис, чаре).

Определяться — иметь решение, признаки наркотического опьянения.

Отход, отходняк — конечная фаза наркотического опьянения, момент, когда заканчивается воздействие наркотика на организм.

Передоз — слишком большая доза наркотика.

Пласт — плантация.

Пласт валит — период массового сбора конопли (август-сентябрь).

Приход — начальная фаза наркотического опьянения, момент, когда наркотик начинает действовать.

Пяточка — окурок папиросы с наркотиком.

Сидеть на игле — постоянная потребность в наркотиках, вводимых внутривенно с помощью шприца.

Симпляк (терьяк, опиюха, химканка, карахан) — опий и экстракт маковой соломки.

Султыга — ацитилированный опий.

Травка (дурь, план, клевер, сено, божья травка, Мери Джейн, нот, грае, хей, виид) — марихуана.

Химка — гашишное масло.

Химпласт — конечный продукт переработки гашишного масла, приготовленного из пыльцы конопли.

Чифир — крепкий чай (экстракт чайного листа).

Ширяться — вводить наркотические вещества вовнутрь с помощью шприца.

Заметив какие-либо из перечисленных признаков, практический психолог должен войти в контакт с другими структурами, которые в соответствии со своими прямыми обязанностями непосредственно занимаются данной проблемой (медицинские, правоохранительные органы, администрация и др.).

Таким образом, знание внешних признаков пристрастия к наркомании и способность непосредственно выявлять людей, склонных к данному виду девиантности, дают возможность практическому психологу системно и продуктивно решать данную острую проблему.

Знаковая символика также может служить одним из верных, можно сказать, демонстрационным признаком девиантного поведения человека. При комплексной оценке психического статуса личности обследуемого представляется необходимым (полезным) обращать внимание на наличие на теле татуировок. В ходе обследования могут быть выявлены специфические татуировки, имеющие диагностическое значение (улиц с пристрастием к наркотическим веществам и алкоголю, с пассивным гомосексуальным поведением, склонных к сексуальной агрессии и т. д.).

Под татуировкой (стойкой экзогенной пигментацией) понимается сознательное искусственное нарушение целостности кожных покровов с помощью колюще-режущих инструментов с последующим введением в раневую поверхность красящих веществ с целью получения стойких, неисчезающих изображений, безразлично, состоит ли этот рисунок из изображения какого-либо орнамента, предмета или слов, букв, цифр, точек.

Различают следующие группы татуировок: демонстративно-протестного содержания; агрессивно-угрожающего содержания; религиозного содержания; декоративно-украшающего характера; сексуальных девиаций и извращений; статус в местах заключения; гедонистическая направленность.

Татуированный символ, рисунок и т. д. — это материальный, чувственно воспринимаемый знак, условно отсылающий к обозначаемому предмету, образу, явлению, которые должны восприниматься непосредственно теми, для кого они предназначены. Татуировка служит для невербальной (бессловесной) передачи помыслов индивида, его социальных установок и ценностных ориентации. Аутотатуирование (самотатуировка) наблюдается редко. Как правило, примитивные татуировки большей частью встречаются на левой половине тела (если человек правша), более качественные сделанные кем-то — на правой. Обычно делать татуировку предоставляют другим лицам, которые это умеют делать и которым за это платят.

В настоящее время все имеющиеся татуировки можно разделить на следующие виды:

• попытка примитивного самоутверждения личности и ее ценностные ориентиры;

• связанные с определенным занятием или событием, индивидуально-значимым для субъекта (служба в армии, на флоте, место рождения, любовь и т. д.);

• связанные с уголовным прошлым или желанием подражать уголовникам.

Данные виды могут переплетаться между собой и в некоторой степени характеризовать этапы развития личности.

Примеры примитивного самоутверждения отмечаются еще в доподростковом периоде. Нанесение инициалов либо собственных, либо того лица, к которому данный субъект испытывает привязанность или симпатию, чаще инициалы или имя нравящейся девушки. Также часто встречается изображение на пальцах кисти своего года рождения, с характерным вопросом вместо последней цифры. Реже встречаются цифровые изображения, характеризующие не только определенное время, но и являющиеся криптограммой имени и фамилии — «96» (Александр Иванов).

Татуировки, связанные со значимыми событиями в жизни субъекта, носят отражение характерных атрибутов, присущих данной профессии или местности, как правило, внизу идет подпись под графическим изображением (парашют — «ВДВ», горы — «Кавказ», якорь — «Одесса»).

Говоря о специфической искусственной дерматографии у наркоманов, в целом нужно сказать, что почти у всех наркоманов и токсикоманов отмечается нарушение поведения. Этому способствуют сложные внутрисемейные отношения, отсутствие опеки со стороны родителей и формирования интересов у ребенка, что приводит к нарушению правильного физического и психического развития. Тяжелые последствия этого в виде асоциального поведения неизбежны: уклонение от учебы, нежелание работать, драчливость, мелкое воровство, побеги из дома, бродяжничество, а также случаи правонарушений. Наркомании и токсикомании развиваются прежде всего у лиц с неустойчивой психикой, с явлениями психопатии, у инфантильных личностей. Немаловажную роль играют социально-психологические факторы: влияние компаний, любопытство, личная недисциплинированность, неблагоприятная семейная обстановка, личные переживания. Наркоманы активно ищут единомышленников, объединяются в группы, образуя целую систему взаимоотношений, связей, контактов. Отсюда и сюжеты татуировок и их расположение могут достаточно убедительно свидетельствовать в пользу длительного пристрастия к наркотикам, идентификации носителя татуировки с определенной антисоциальной группой, говорить о выборе предпочитаемого наркотика, месте и способе введения, испытываемых (желаемых) ощущениях. Кроме того, эти сюжеты являются своего рода опознавательным знаком (уголовный жаргон — «предъявить портачку»), позволяющим вступать в контакты для приобретения наркотиков.

Как правило, изображение имеет два элемента (осевой и дополнительный), например:

• мак — варианты: мак со змеей, гномом, колючей проволокой, со слезой;

• шприц — варианты: шприц с картами, бутылкой, женскими фигурами, колючей проволокой, бабочкой.

К категории общих символов употребления наркотических веществ относятся изображение черепа, пронзенного кинжалом или шприцем, а также черепа с выползающей из глазницы змеей, подпись Л.О.Н. (люблю общество наркоманов) и т. д.

Разнообразные изображения цветка или коробочки мака с употреблением опиатов (маковая соломка, кокнар). Среди них нередки следующие сюжеты: цветок мака, обвитый змеей; мак, стебель которого представлен инъекционной иглой; цветок мака, обвитый колючей проволокой, головки мака с вытекающей каплей сока. Сюда же относятся изображения гнома или старушки, которые держат в руках цветы или головки мака, 9.9.9. — наиболее чистый химический опиат.

Изображение пожилого человека можно трактовать как изображение лица, которое выращивает опийный мак на продажу.

У лиц, употребляющих гашиш (анашу), встречается иная символика: изображение полумесяца в сочетании с тремя четырехконечными звездочками (фирменный знак фабричного пакистанского гашиша); профиль луны, с ладонью, приставленной к носу, или знаком зоны, многофигурных композиций на восточные темы: мужчина, курящий кальян в окружении танцовщиц; джинн, вылетающий из кувшина. У этих же субъектов наблюдается также изображение пауков, сидящих на паутине; на пальцах рук перстни с камнями в виде пауков и черных крестов. Изображение пауков, сидящих на паутине, говорит о глубине пристрастия к наркотику («завяз», «запутался»). Подобные татуировки могут встречаться и у воров-«щипачей», они означают верткость, ловкость, изворотливость. Изображение паука, тело которого представлено черепом, означает убийство из корыстных целей («гребет все под себя»). Изображение паука на ладони достаточно редкое и означает, что его носитель употребляет папиросы с анашой (паук шевелит лапами и собирает крошки «женатого» табака при забивке папиросы). К редким татуировкам можно отнести те, которые встречаются у наркоманов за рубежом: 13 — число марихуаны, статуя Свободы, вместо факела держит шприц.

Злоупотребление лекарственными препаратами находит свое отражение в изображении перстня, камень которого представлен светлым кругом, разделенным натри сектора, или полумесяц с буквой «Н» — «таблетка ноксирона». Общее употребление лекарственных препаратов — перстень с камнем в виде белого креста. Возможно объяснение: 1) белый цвет чаше всего ассоциируется с медициной; 2) наиболее частый цветтаблетируемых препаратов.

Предпочитаемый способ введения наркотического препарата, как правило, связан с изображением шприца, который может сочетаться с женскими фигурами, колючей проволокой, с крыльями бабочки (наркотические анальгетики: промедол. омнопон, фентанил, морфий, коктейль «Джеф» и эфедрин). Сюда же относятся изображения инъекционных игл, направленных в вену, изображения кружка со стрелкой («шахта», «колодец» — уголовный жаргон) в верхней части сгибательной по-

верхности предплечья, несколько точек по ходу вены для введения наркотической смеси без наложения жгута (трасса).

Отражением желаемого состояния при наркотической интоксикации являются сюжеты, связанные с изображением шприца с крыльями бабочки (легкость, эйфория), джинна, покидающего кувшин (дух, вырвавшийся на волю).

Наиболее часто татуировки наносятся на кисть, предплечье, грудь, бедро, реже — на шею, ладонь, межпальцевые промежутки. Татуировки, нанесенные в области локтевого сгиба, могут быть представлены не только рисунком, но и надписями, и часто имеют функциональную направленность — скрывать следы инъекции.

Алкогольные татуировки встречаются несколько реже. Чаще всего стержневым компонентом рисунка является бутылка в сочетании с другими аксессуарами вольной жизни и надписью «Вот что нас губит». Также можно встретить изображение черта, сидящего на лунном серпе с бутылкой или рюмкой и надписью «А мы и на луне не пропадем», еще реже встречается подпись «эспераль» и год имплантации.

Существует большое количество аббревиатур, сделанных в виде криптограмм. Одни отражают какое-либо понятие в традиционном его понимании, другие имеют бессмысленный набор букв. Можно разделить аббревиатуру на две большие группы:

• семантическая символика (флора и фауна, религиозные, имена нарицательные, статус, пространственно-географические, негативные, смешанная);

• простая знаковая (буквенная, знаковая, цифры).

Как правило, обследуемый дает объяснение, что название животного (барс, лев, слон, кот и т. д.) сделано из желания походить на него и обладать определенными его качествами (барс — скорость, реакция; лев — сила; слон — мощь; кот — хитрость и т. д.).

При уличении обследуемого во лжи, он рассказывает другую «легенду» о «несчастной любви» (СЛОН — Сердце Любит Одну Навеки) и о том, что его татуировка сделана в память о ней. Если же врач или обследующий настаивает на искреннем ответе, обследуемый может сказать об истинном смысле татуировок. Например:

1. ЛЕДИ:
   а) люби, если даже изменит (лож.);
   б) легавых е..., дави, истребляй (ист.).
2. ЛОРД:
   а) легавым отомстят родные дети (ист.);
   б) люблю очень резвых девочек (лож.);
   в) легавым ослам работу дам (ист.);
   г) люби, отец, родных детей (лож.).
3. ЗЛО:
   а) за все легавым отомщу (ист.);
   б) здесь лежит отец (лож.).

4. ТУЗ:

а) тюрьма учит законам (ист.);

б) тюрьма уже знакома (лож.).

Используемые сокращения: ист. — истинное, лож. — ложное; у лиц с гомосексуальным поведением могут встречаться сокращения — H/S (делаются либо обманным путем, либо в насмешку).

Исследования, проводимые среди подростков-правонарушителей, показывают, что основную часть среди них занимала группа эпилептоидных и эпилептоидно-неустойчивых личностей.

Именно лица с этим типом личности наиболее подвержены асоциальным поступкам: если первые — вследствие ригидности и стеничности установок, напряженных отношений с окружающей социальной средой, то вторые — в силу подражания асоциальным поступкам, а также отсутствия внутреннего контроля и самодисциплины. Преобладание этих типов личности в уголовном мире связано как с личностными особенностями, так и с характерологическими особенностями, сформировавшимися в условиях заключения. Смешение ценностных ориентиров, постоянная внутренняя готовность к защите физического и морального «Я» ведет к агрессивным и асоциальным формам поведения, являющимся компенсаторным механизмом, поддерживающим данный патологический гомеостаз. Иными словами, происходит искусственная эпилептоизация личности. Находясь на свободе, эти люди экстраполируют стереотипы поведения и интерперсональные отношения, сформировавшиеся в местах лишения свободы, что неизбежно ведет к асоциальным действиям.

Третья группа, составляющая потенциальных правонарушителей, — это конформные личности. Попадая в условия асоциальной среды, они охотно следуют установке быть такими, как все. «Искусственная эпилептоизация» в виде амальгамы покрывает структуру личности, и чем длительнее соприкосновение с преступным миром, тем больше вероятности деформации ее, тем сильнее выражен «лагерный налет».

Имеются особенности количественно-качественных характеристик татуировок у различных психологических типов.

1. Эпилептоидные акцентуанты и психопаты (возбудимый круг).

Эти подростки имеют тщательное изображение рисунка с преобладанием угрожающего смысла (тиф в агрессивной позе, череп со скрещенными костями и т. д.), чаще на кисти и предплечье, реже — на бедрах и стопах. На груди и спине часто встречаются татуировки с многофигурными композициями, больших размеров. Много татуировок декоративно-украшающего характера (русалки, обнаженные девушки, женские лица, орнамент).

2. Лица с акцентуацией (психопатией) возбудимо-неустойчивого круга имеют татуировки демонстративно-протестного характера (фашистская свастика, знак зоны, отдельные аббревиатуры). Очень час-

то татуировка может не соответствовать статусу в зоне и уголовной статье и носила характер самоутверждения. Это объяснялось тем, что превалировало желание подростка выглядеть «круче», асоциальнее, чем другие заключенные. Также часто встречаются татуировки гедонистического плана (стремление к удовольствию, риску порою любой ценой и т. д.). Чаще всего встречались изображения карт, женских лиц, бутылки и т. д..

3. Лица с конформным типом личности делают себе чаще татуировку из подражания уголовным элементам; у них встречается общепринятая символика «знак зоны» (пять точек на кости домино), примитивные атрибуты понятия «свобода» (факел с колючей проволокой, статуя Свободы, «Спартак»).

4. Лица с интеллектуальной недостаточностью или незрелостью часто имеют откровенно нецензурные надписи; примитивные аббревиатурные татуировки собственных имен делаются, как правило, из подражания; реже встречаются изображения и слова на веках «не буди», на половом члене («хам для дам»). Подобные татуировки связаны со слабой интеграцией личности, полным игнорированием морально-этических норм общественного поведения, ослабление тормозных процессов в головном мозге, регрессивной синтонностью в виде сексуальной вседозволенности.

5. Улиц, страдающих шизофренией, могут быть татуировки абстрактного содержания, часто просто бессмысленный набор букв и символов, смысл которых они не могут четко объяснить.

6. У неустойчиво-лабильных личностей отмечаются чаще имена тех, к кому они привязаны, или татуировка «братья» — на большом пальце у одного подростка первая половина слова, у другого — вторая; демонстративная привязанность к родительскому дому, память об умершем родителе, имена тех, к кому испытывали симпатию или привязанность.

Появление татуировки на теле у подростка, особенно если это касается графического или буквенного изображения на закрытой части тела, на наш взгляд, является одним из первых симптомов перехода девиантных форм поведения в деликтвентные. Если татуировка имеет уголовное содержание, можно предположить, что в подростковой среде появился подросток (взрослый), который ранее отбывал наказание в местах лишения свободы и внес в группу «дух блатной романтики». Соответственно и сама группа из асоциальных (пренебрежение к общественным конвенциальным нормам поведения) становится асоциальной (отрицает морально-этические принципы общества). На первый взгляд, простая подражательность имеет достаточно серьезную психологическую подоплеку: во-первых, трансформация и извращение ценностных ориентации личности в сторону паразитического или гедонистического образа жизни; во-вторых, это попытка самоутверждения личности через асоциальные поступки или причисление себя к антисоциальной группе; в-третьих, это проявление демонстративной подростковой реакции протеста против об-

щественных норм поведения. Таким образом подросток пытается создать образ такого человека, поведение которого соответствовало бы сделанной татуировке.

Одним из наиболее трагичных видов девиантного поведения является самоубийство, или суицид. Поэтому здесь практический психолог должен быть наиболее бдительным, проницательным, деликатным и последовательным в своих действиях. А каждый ли психолог системно представляет свою деятельность в решении данной неординарной задачи? К сожалению, многое здесь упускается, а нередко на этом участке работа просто не разворачивается.

Анализ реальной жизни показывает, что при компетентном подходе практический психолог во многих случаях способен выявить суицидальное поведение человека и тем самым предпринять возможные меры предотвращения самоубийства на производстве, военной службе, в домашних условиях и т. п. Поэтому, считая суициды одним из наиболее сложных и ответственных направлений его практической деятельности, предлагается системный подход к его реализации.

В психологической литературе суицид обычно рассматривается как феномен социально-психологической дезадаптации личности в условиях переживаемых ею микросоциальных конфликтов. Под суицидальным же поведением людей понимаются различные формы их активности, направляемые представлениями о лишении себя жизни и служащие средством разрешения личностного кризиса в условиях конфликтной ситуации.

Как правило, содержанием психологического кризиса выступает острое эмоциональное состояние, возникающее в сложной ситуации столкновения личности с препятствием на пути удовлетворения ее важнейших потребностей. Причем этот кризис достигает такой интенсивности, в рамках которой человек не может найти правильного выхода из сложившейся ситуации на основе имеющегося у него жизненного опыта.

Важно подчеркнуть, что суицидальное поведение имеет как внутренние, так и внешние формы своего проявления.

Внутренними формами суицидального поведения выступают:

а) антивитальные представления (т. е. размышления об отсутствии ценностей жизни); б) пассивные суицидальные мысли (представления на тему своей смерти вообще при отсутствии четкого замысла на самовольное лишение себя жизни («хорошо бы умереть» и т. д.); в) суицидальные замыслы (характеризуются уже разработкой плана самоубийства, продумыванием его деталей); г) суицидальные намерения (предполагают принятие решения на самоубийство).

К внешним формам суицидального поведения относятся: а) суицидальные высказывания; б) суицидальные попытки (целенаправленное оперирование средствами лишения себя жизни, не закончившееся смертью); в) завершенный суицид.

Анализ внутренних и^нешних форм суицидального поведения способствует более глубокому пониманию его динамики.

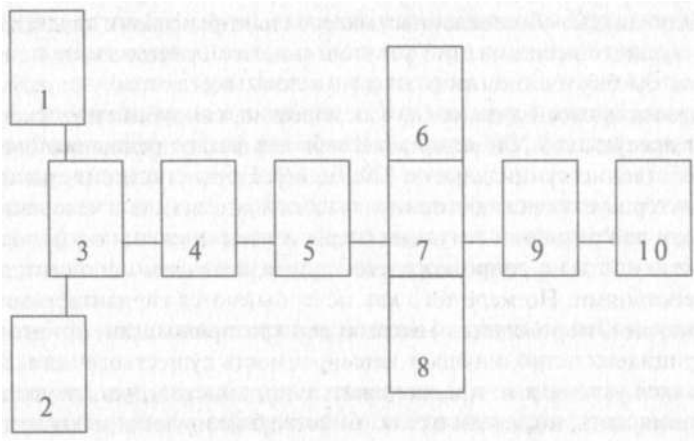


Рис. ***8.*** *Механизм суицидального поведения*

1 — социально-ситуационные факторы;
2 — личностные факторы;
3 — конфликт;
4 — социально-психологическая дезадаптация;
5 — крах ценностных установок (потеря смысла жизни);
6 — провоцирующие факторы;
7 — мотивационная готовность;
8 — предрасполагающие внешние факторы;
9 — пресуицид;
10 — суицид.

Главенствующую роль в возникновении суицидально-опасной ситуации играют конфликты 3. Как показывает практика, наиболее распространенными конфликтами, обусловливающими суициды, являются:

1. Конфликты, связанные со спецификой деятельности и социального взаимодействия человека: индивидуальные адаптационные трудности к социальной среде (большинство самоубийств совершается в период адаптации); неудачи выполнения конкретной служебной задачи; межличностные конфликты с сослуживцами; служебные и межличностные конфликты с начальниками и подчиненными.
2. Лично-семейные конфликты: неразделенная любовь, измена любимой девушки (жены); развод, тяжелая болезнь, смерть близких, половая несостоятельность.
3. Конфликты, обусловленные состоянием здоровья: психические заболевания, хронические соматические (телесные) заболевания, физические недостатки (дефекты речи и особенности внешности).
4. Конфликты, связанные с антисоциальным поведением: страх уголовной ответственности; боязнь позора в связи с антисоциальным поступком.

5. Конфликты, обусловленные материально-бытовыми трудностями. В результате исследований установлено, что суицидальное поведение, как бы быстро оно ни разворачивалось, всегда имеет определенную фазность своей динамики. Как известно, самоубийству предшествует пресуицид 9. Он включает в себя две фазы: предиспозиционную и собственно суицидальную [20. С. 12]. Предиспозиционная фаза характеризуется исключительно высокой активностью человека по выходу из кризисной ситуации (период поиска «точки опоры»). Но эта активность не сопровождается суицидальными исполнительными действиями. По мере того как исчерпываются варианты разрешения ситуции, порождается мысль о ее неразрешимости. На этом этапе суицидент остро ощущает невыносимость существования в сложившихся условиях и, предположительно, констатирует отсутствие желания жить, но мысли о самоубийстве блокируются механизмами защиты. В этих условиях еще сохраняется возможность оказать помощь и поддержку человеку, вывести его из тупика.

Если же суицидент не нашел варианта выхода из кризиса, не получил помощи и поддержки, то происходит дальнейшее углубление его дезадаптации и начинается собственно суицидальная фаза пресуицида. Она характеризуется тем, что у человека возникают суицидальные мысли, а позднее и обдумывание способа суицида. На этом этапе, как правило, усилия психолога по предотвращению самоубийства будут малоэффективны. Здесь уже необходимо вмешательство специалистов (психологов, психиатров и т. п.). Следует отметить, что суицидальная фаза пресуицида, начало которой связано с появлением суицидальных замыслов, длится вплоть до покушения на свою жизнь.

Как правило, существуют три признака надвигающегося суицида: а) скрытый гнев — гнев скрывают, часто выдают за другое проявление чувств, он направлен внутрь себя, похоронен, но наличие его можно заметить; б) тяжелая потеря — положение дел не улучшается, никто не может помочь, нет никакой надежды; в) чувство беспомощности.

Важно иметь в виду, что люди совершают суицид преимущественно в случаях: а) когда в перспективе не видно решения или изменения их проблем; б) если попытки справиться с проблемами завершились неудачно и в) при резком обострении чувства безнадежности. В зависимости от типов суицидальных попыток суицидальное поведение может быть истинным, демонстративно-шантажным и аффективным.

Истинное суицидальное поведение характеризуется устойчивостью, целенаправленностью действий, связанных с осознанностью лишения себя жизни (заранее выбираются место, время, чтобы никто не смог помешать). Демонстративно-шантажное проявляется в оказании психологического давления на окружающих значимых лиц с целью изменения конфликтной ситуации в благоприятную для суицидента сторону. При таком поведении человек понимает, что его действия не должны повлечь за собой смерть, и предпринимает для этого меры предосторожности.

Однако следует подчеркнуть, что они не всегда оказываются достаточными. Это обстоятельство нередко становится причиной трагического исхода, что необходимо учитывать в практической деятельности психолога по предупреждению самоубийств. Аффективное суицидальное поведение обычно обусловлено необычайно сильным аффектом, сопровождается дезорганизацией и сужением сознания.

Представляется, что профилактика самоубийств прежде всего должна начинаться с развенчания мифов, укоренившихся среди руководителей на проблему суицида. Среди них наибольшее распространение получили следующие мифы:

1. Самоубийства совершаются в основном психически ненормальными людьми.

Между тем изучение обстоятельств суицида показало, что большинство из числа лишивших себя жизни — это практически здоровые люди, попавшие в острые психотравмирующие ситуации. Они никогда не лечились у психиатров, не обнаруживали каких-либо поведенческих особенностей, позволяющих отнести их к категории больных. По данным Московского НИИ психиатрии, на учете в психоневрологических диспансерах состояли около 20% суицидентов и только 8-9% нуждались в специализированной медицинской помощи [19. С.1].

2. Некоторые руководители высказывают сомнение относительно самой возможности предупреждения самоубийства. Суициальные намерения, считают они, неотвратимы. Если человек решил покончить с собой, то никто и ничто не сможет его остановить. Однако еще В.М. Бехтерев отмечал, что потребность к самоуничтожению у подавляющего большинства людей является лишь временной [16]. НА. Бердяев подчеркивал, что самоубийцы — это люди с «ободранной кожей», т. е. суицид — это «крик о помощи».

Таким образом, наличие у суицидента потребности в душевной теплоте, желание быть выслушанным, понятым, готовность принять предлагаемую помощь служат основанием для обоснования возможности и необходимости организации профилактики самоубийств.

3. Часть руководителей считает, что если человек открыто заявляет о желании покончить с собой, то он никогда не совершит самоубийства. В то же время, по данным исследований, люди, совершившие самоубийство или покушение на него, сообщали о своих намерениях ближайшему окружению. Более того, изучение уголовных дел показало, что около 16% суицидентов ранее уже пытались покончить с собой [19. С.14].
4. У некоторых руководителей сложилось упрощенное понимание возможности предупреждения суицидального происшествия. По их мнению, если люди будут загружены работой и за ними будет осуществляться жесткий контроль, эта проблема будет решена. Реальное же осуществление такой «профилактики», нарушение элементарных психогигиенических требований к режиму труда и отдыха может

привести к истощению психофизиологического ресурса организма, повышая вероятность суицидальных поступков.

5. Барьером понимания возможности профилактики самоубийств является мнение тех руководителей, которые считают, что нет внешних признаков, указывающих, что человек решил покончить с собой. Разумеется, в подобных высказываниях есть рациональное зерно. «Заглянуть в душу», познать внутренний мир подчиненного действительно очень сложно. В то же время, как показывает практика, такие возможности у руководителя, как правило, имеются.

Признаками высокой вероятности реализации имеющихся суицидальных тенденций у человека могут быть следующие факты:

а) открытые высказывания о желании покончить жизнь самоубийством (знакомым, в письмах родственникам и знакомым, любимым);
б) косвенные намеки на возможность суицидальных действий (например, появление в кругу коллег с петлей на шее из брючного ремня, веревки, телефонного провода и т. п., «игра» с оружием с имитацией самоубийств и т. д.);
в) активная предварительная подготовка, целенаправленный поиск средств покончить с собой (собирание таблеток, поиск и хранение отравляющих веществ и жидкостей и т. п.);
г) фиксация на примерах самоубийств (частые разговоры о самоубийствах вообще);
д) символическое прощание клиента с ближайшим окружением (раздача личных вещей, фотоальбомов, часов и т. п.);
е) изменившийся стереотип поведения: несвойственная замкнутость и снижение двигательной активности у подвижных, общительных; возбужденное поведение и повышенная общительность у малоподвижных и молчаливых;
ж) сужение круга контактов, стремление к уединению и др.

Учитывая системный характер детерминации суицидального поведения, профилактическую работу целесообразно проводить комплексно, включая в нее мероприятия общего и специального плана.

Основным содержанием общего направления профилактической работы должно стать ослабление и устранение социальных и социально-психологических предпосылок, способствующих формированию суицидального поведения и сохранению суицидогенной обстановки в коллективах.

Составными частями такой работы являются:

1. Четкая организация повседневной жизни, учебы, работы, быта и досуга людей.
2. Предупреждение и устранение конфликтов между членами коллектива.
3. Обеспечение социальной и правовой защищенности всех категорий работников.
4. Организация мероприятий психогигиены и психопрофилактики, предусматривающих: а)раннее выявление лиц с нервно-психической

неустойчивостью; б) разработку рекомендаций по использованию людей с учетом их психического здоровья и характерологических особенностей; в) планомерное распределение физических и психологических нагрузок; г) предупреждение чрезмерного эмоционального напряжения членов коллектива.

Специальная профилактика суицидальных происшествий включает:

1. Прогнозирование суицидальной активности людей.
2. Выявление лиц с повышенным риском суицидальное™ (см. Методику выявления нервно-психической устойчивости в параграфе 4.1.е).
3. Своевременное оказание адекватной помощи человеку, находящемуся в состоянии психологического кризиса.

Исследования показывают, что суицидальная активность зависит от целого ряда факторов. Установлено, что вероятность возникновения суицидального поведения возрастает: а) в вечернее, ночное и утреннее время, когда люди предоставлены самим себе, остаются наедине со своими мыслями и переживаниями, в период «пиков возрастной суицидальное™» (между 17 и 24, а также 40 и 50 годами) [19. С.13—21]; в условиях тяжелой морально-психологической обстановки в коллективах и т. д.

Чрезвычайно сложной задачей, не имеющей однозначного решения, является выявление лиц с повышенным риском суицидальное™. Вполне очевидно, что здесь не может быть готовых рецептов на все случаи жизни. В то же время, по мнению специалистов, индивидуально-психологическими факторами риска суицида могут быть следующие его особенности:

а) условия семейного воспитания (отсутствие отца в раннем детстве; матриархальный стиль отношений в семье; воспитание в семье, где есть алкоголики, психически больные; отверженность в детстве; воспитание в семье, где были случаи самоубийства близких и т. д.);
б) активное употребление алкоголя и наркотиков;
в) совершение суицидальных попыток;
г) акцентуация характера;
д) изоляция от социального окружения, потеря социального статуса;
е) разрыв высокозначимых любовных отношений;
ж) недостатки физического развития (заикание, картавость и др.);
з) совершение уголовно наказуемого поступка;
и) длительные соматические заболевания;
к) затрудненная адаптация к деятельности и др.

При выявлении лиц с повышенным риском суицидальное™ необходимо иметь в виду, что суицидальное поведение людей, как правило, сопровождается их глубокой депрессией. Важно уметь видеть ее признаки.

Для депрессии обычно характерны следующие симптомы:

- снижение внимания, концентрации или способности к ясному мышлению, т. е. нерешительность;

- потеря интереса или чувства удовлетворения в ситуациях, обычно вызывающих положительные эмоции;
- вялость, хроническая усталость, замедленные движения и речь;
- снижение эффективности или продуктивности в учебе, работе, быту;
- чувство неполноценности, бесполезности, потеря самоуважения;
- изменение привычного режима сна, бессонница или повышенная сонливость;
- пессимистическое отношение к будущему, негативное восприятие прошлого;
- неспособность к адекватному реагированию на похвалы или награды;
- чувство горькой печали, переходящей в плач;
- изменение аппетита с последующим увеличением или потерей веса;
- повторяющиеся мысли о смерти или о самообмане, связанные с самоубийством;
- снижение полового влечения.

Исключительно ответственным этапом профилактики самоубийств выступает оказание помощи суициденту со стороны должностных лиц. Как показывает практика, существует три основных способа помощи человеку, думающему о суициде:

1. Своевременное диагностирование и соответствующее лечение суицидента.
2. Активная эмоциональная поддержка человека, находящегося в состоянии депрессии.
3. Поощрение его положительной направленности с целью облегчения негативной ситуации.

При этом важно соблюдать следующие правила:

- будьте уверены, что вы в состоянии помочь;
- набирайтесь опыта от тех, кто уже был в такой ситуации;
- будьте терпеливы;
- не старайтесь шокировать или угрожать человеку, говоря: «Пойди и сделай это»;
- не анализируйте его поведенческие мотивы, говоря: «Вы так чувствуете себя, потому что...»;
- не спорьте и не старайтесь образумить человека, говоря: «Вы не можете убить себя, потому что...»;
- делайте все от вас зависящее, но не берите на себя персональную ответственность за чужую жизнь.

Центральной частью преодоления кризисного состояния человека и определения путей его выхода из трудных ситуаций является индивидуальная профилактическая беседа с суицидентом. Разумеется, она имеет свою специфику, которая проявляется в следующем:

1. Ни в коем случае нельзя приглашать человека на беседу через третьих лиц, приглашение необходимо сделать обязательно лично (лучше сначала встретиться как бы невзначай, обратиться с какой-либо несложной просьбой или поручением, чтобы был повод для встречи).

2. При выборе места беседы главное — отсутствие посторонних лиц (никто не должен прерывать разговора, сколько бы он ни продолжался).
3. Желательно спланировать беседу не в рабочее время, когда каждый занят своими делами.
4. В процессе беседы целесообразно не вести никаких записей, не посматривать на часы и тем более не выполнять какие-либо «попутные» дела. Надо всем своим видом показать суициденту, что важнее этой беседы для вас сейчас ничего нет.
5. Профилактическая беседа, как правило, должна включать в себя четыре этапа.

Первый этап — установление эмоционального контакта с собеседником, взаимоотношений «сопереживающего партнерства».

На этом этапе беседы рекомендуется использовать такие психологические приемы, как «сопереживание», «эмпатическое выслушивание». Здесь важно выслушать суицидента терпеливо и сочувственно, без критики, даже если вы с чем-то и не согласны (т. е. необходимо дать человеку возможность выговориться). В результате вы будете восприниматься как человек чуткий, заслуживающий доверия.

Второй этап — главное: а) установить последовательность событий, которые привели к кризису; б) снять ощущение безысходности ситуации. С этой целью целесообразно применение следующих приемов: «преодоление исключительности ситуации»; «поддержка успехами» и др.

1ретий **этап** — совместное планирование деятельности по преодолению кризисной ситуации. Здесь желательно использовать такие приемы, как: «планирование» — т. е. пробуждение суицидента к словесному оформлению планов предстоящей деятельности; «удержание паузы» — целенаправленное молчание, чтобы дать ему возможность проявить инициативу в планировании своей деятельности.

Завершающий этап — его главная задача: окончательное формулирование плана деятельности, активная психологическая поддержка суицидента. В этих условиях целесообразно использовать следующие психологические приемы: «логическая аргументация», «рациональное внушение уверенности».

Если в ходе беседы человек активно высказывал суицидальные мысли, то его необходимо немедленно направить в ближайшее лечебное учреждение. В том случае когда такой возможности нет, суицидента целесообразно во что бы то ни стало убедить в следующем: а) что тяжелое эмоциональное состояние, переживаемое им в настоящий момент, является временным; б) что его жизнь нужна родным, близким, друзьям и уход его из жизни станет для них тяжелым ударом; в) что он, безусловно, имеет право распоряжаться своей жизнью, но решение вопроса об уходе из нее в силу его крайней важности, лучше отложить на некоторое время, спокойно все обдумать и т. д.

Таким образом, проблема предупреждения суицидальных трагических случаев должна решаться путем построения системы, объединя-

ющей меры социального, психологического, медицинского, правового и педагогического характера.

Многие виды девиантного поведения, такие, как алкоголизм, наркомания, суициды, сексуальные извращения и другие, в том числе и преступная ориентация человека, напрямую связаны с различного рода психическими аномалиями. Типичными такими отклонениями выступают акцентуации характера и психопатии, которые наиболее ярко демонстрируют связь девиаций в психике с девиациями в поведении.

Актенцтуации — это заострение черт определенного типа характера. Они являются крайним вариантом психической нормы и занимают промежуточное положение между состоянием психологического здоровья и психопатологическими расстройствами.

Акцентуированные личности отличаются некоторыми индивидуальными качествами, гипертрофированными до такой степени, что возникает впечатление о легкой дисгармоничности психики, хотя и не нарушающей социальной адаптации, но привлекающей внимание своей необычностью.

Среди усиленных характерологических черт могут оказываться как позитивные, так и социально негативные, и это делает проблему изучения акцентуации личности чрезвычайно актуальной. Известный немецкий психиатр К. Леонгард утверждал, что от 20 до 50% населения имеют акцентуированные черты характера, что может приводить к нервным срывам, конфликтам, неадекватным реакциям и другим отклонениям в поведении. Акцентуация ярче проявляется в сложной экстремальной ситуации. С возрастом она может ослабевать, сглаживаться. Классификация акцентуаций характера во многом совпадает с систематикой психопатий. Каждому типу акцентуации присущи свои особенности поведения и общения. К. Леонгард предложил системный подход к классификации акцентуаций, которого придерживаются сегодня многие практические психологи. Подробная интерпретация предложенных К. Леонгардом акцентуаций характера изложена в параграфе 4.2.г., для выявления которых им создана достаточно эффективная методика.

Психопатия (в переводе с греч. — душевное страдание) представляет собой болезненное (патологическое) развитие человека, в котором ведущее значение имеет биологическая неполноценность нервной системы. Некоторые авторы определяют психопатию как «уродливый или горбатый характер». В отличие от акцентуаций характера, для которых типично ситуативное проявление личностных потребностей, при психопатиях болезненные свойства определяют всю структуру личности и проявляются постоянно.

Для отграничения психопатий от акцентуаций характера и ситуативных невротических проявлений широко используются три критерия выдающегося российского психиатра, основоположника отечественной пограничной психиатрии П.Б. Ганнушкина. Прежде всего при психопатии имеет место тотально уродливый, дисгармонический склад личности,

когда изменены все ее эмоциональные и волевые черты. Вторым критерием являются частые нарушения социальной адаптации. Вследствие психологического склада характера психопат сам страдает не меньше, чем приносит страданий окружающим. И наконец, третьим критерием психопатии является относительная стойкость, малая обратимость сформировавшегося на протяжении длительного времени психопатического облика.

Проявления психопатий разнообразны. Чистые психопатические типы встречаются редко, но по преобладанию у тех или иных свойств П.Б. Ганнушкин предложил выделить следующие типы психопатий:

1. *Циклоиды* — основной признак — периодическая смена настроения с колебаниями цикла от нескольких часов до нескольких месяцев.
2. *Шизоиды* — для них характерен уход от контактов, замкнутость, скрытность, легкая ранимость, отсутствие эмпатии, угловатость движений.
3. *Эпилептоиды* — основной признак — крайняя раздражительность с приступами тоски, страха, гнева, нетерпения, упрямства, обидчивости. Их характеризует жестокость, склонность к скандалам.
4. *Астеники* — им свойственна повышенная впечатлительность, психическая возбудимость, сочетающаяся с быстрой истощаемостью, раздражительность, нерешительность.
5. *Психастеники* — тревожные, не уверенные в себе, склонные к постоянным раздумьям, патологическим сомнениям.
6. *Паранойяльные психопаты* — склонны к образованию «сверхценных идей», упрямы, эгоистичны, отличаются отсутствием сомнений, уверенностью в себе и завышенной оценкой.
7. *Истерические психопаты* — характеризуются стремлением во что бы то ни стало обратить на себя внимание окружающих, при этом оценка ими реальных событий всегда искажена в благоприятную для них сторону, в общении манерны, театральны.
8. *Неустойчивые психопаты* — их основные признаки: слабохарактерность, отсутствие глубоких интересов, податливость влиянию окружающих.
9. *Органические психопаты* — отличаются врожденной умственной ограниченностью, могут хорошо учиться, но бесплодны, когда нужно применить знания на практике или проявить инициативу, умеют «держать себя в обществе», но банальны в суждениях.

В целом можно отметить, что в поле практической деятельности психолога входят не только вопросы, требующие от него «чистой» компетентной работы. В его помощи остро нуждаются (будет справедливым замечание — как правило, неосознанно) те, кто оступился, перешел грань общепринятого. В этой помощи нуждаются и те, у кого либо сверх меры истощено психическое здоровье, либо от природы его потенциал был несколько ущербным. Одним словом, не пропустить девиантного поведения — это очень важно!

3.6. Овладевайте тайнами персонологии

Психологу как профессионалу очень важно уметь разбираться в людях, чтобы безошибочно строить с ними отношения и оказывать им эффективную психологическую помощь. Одним из надежных каналов проникновения в тайны человеческой натуры является так называемый «язык лица». Язык лица и научный, психофизиологический подход к нему позволяют установить связь характера, привычек и других индивидуальных особенностей поведения человека с его физиологическим строением. Справедливо заметил Э. Кречмер, что «лицо - это визитная карточка общей индивидуальной конституции» [46. С.39]. Для практического психолога будут полезными результаты исследования, которые получены и представлены в книге Е.С. Вельховера и Б.В. Вершинина «Тайные знаки лица» [23].

Прежде всего, следует обращать внимание на **анатомические характеристики лица.** Лицо представляет собой передний отдел головы человека, ограниченный сверху краем волосяного покрова головы, снизу — углами и нижним краем нижней челюсти, с боков — краями ветвей нижней челюсти и основанием ушных раковин. На лице локализуются начальные звенья пяти органов чувств: зрительного (глаза), слухового (уши), обонятельного (нос), вкусового (язык) и кожно-тактильного (кожа лица) анализаторов.

С топографо-анатомической точки зрения, голова подразделяется на мозговой и лицевой отделы. Мозговой отдел имеет бедный внешний рельеф и равномерно выпуклую форму свода черепа. Лицевой отдел головы, напротив, отличается богатым рельефом. С учетом конституциональных особенностей человека выделяют три формы головы (рис. 9):

1) долихоцефальная длинноголовость, характеризующаяся значительным преобладанием ее продольных размеров над поперечными;
2) мезоцефальная среднеголовость, характеризующаяся средним соотношением ее поперечного и продольного диаметров;
3) брахицефальная короткоголовость, характеризующаяся относительно большим поперечным диаметром головы.

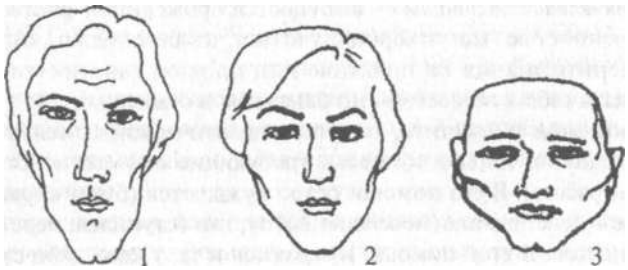


Рис. 9. Три основные формы головы: 1 — долихоцефальная; 2 — мезоцефальная; 3 — брахицефальная

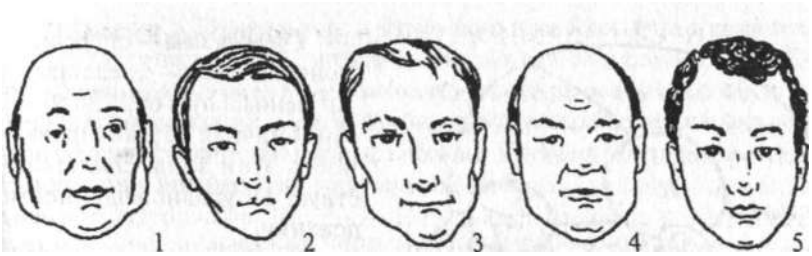


Рис. 10. Пять основных форм лицевого *отдела головы:*
1 — **овальная** *(круглая); 2* — **треугольная;**
3 — *квадратная; 4* — **прямоугольная; 5 — ромбовидная**

Соответственно различают пять основных форм лицевого отдела головы: овальную, треугольную, квадратную, прямоугольную, ромбовидную (рис. 10).

Овальная (круглая) форма лица характерна для мягких и спокойных людей, все остальные — для более резких, угловатых и импульсивных. Существует наиболее простой вариант разделения лица на три равных по высоте этажа: верхний (от волосистого края до линии бровей), средний (от линии бровей до линии ноздрей) и нижний (от линии ноздрей до края подбородка). Такое деление лица считается основополагающим, и любое отклонение от равенства этажей воспринимается как генетические или клинические сдвиги (рис. 11).

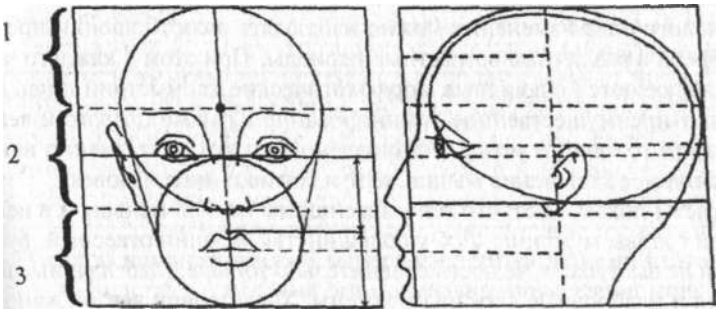


Рис. 11. Пропорции лица: верхний (1), средний (2) и нижний (3) **лицевые этажи**

Уменьшение высоты нижнего (рото-подбородочного) этажа связано с возрастными особенностями и отмечается у большинства эмбрионов и старых людей. Для удобства чтения японцы условно делят лицо человека горизонтальными линиями также натри зоны: верхнюю, среднюю и нижнюю.

Верхняя зона — это в основном лобная часть, наглядно отражающая весь жизненный путь человека. По этой зоне получают информацию за период жизни от 15 до 30 лет, а также в глубокой старости. Правильная форма и здоровый цвет кожи лба свидетельствуют о прекрасном состоянии тела и духа.

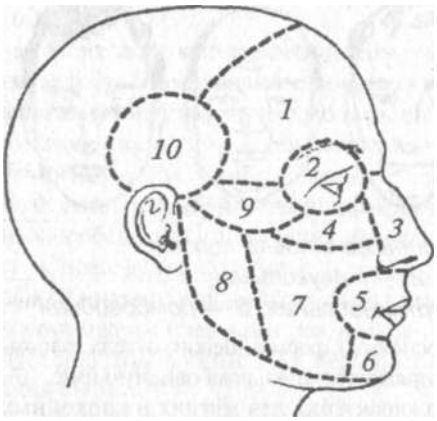


Рис. 12. Анатомические области лица человека

Средняя зона — от бровей до кончика носа — представляет жизненный путь от 35 до 50 лет. Гармоничная сбалансированность этой зоны свидетельствует об уравновешенности психики.

Нижняя зона — от кончика носа до подбородка — дает информацию о периоде жизни с 51 до 77 лет и в более преклонном возрасте. Правильные формы этой зоны говорят об уравновешенности характера.

Классическая анатомия делит лицо на несколько топографических областей: лобная (/), глазничная ***(2),*** носовая (3), подглазничная *(4),* ротовая (5), подбородочная (6), щечная (7), околоушно-жевательная *(8),* скуловая *(9),* височная *(10)* (рис. 12).

Имеются возрастные, половые и расовые различия лица. По мере развития и роста заметно изменяются пропорции головы и лица относительно общей длины тела.

Аналогичные изменения можно наблюдать в соотношении пропорций черепа в различные возрастные периоды. При этом у каждого человека наблюдаются очевидные морфологические асимметрии лица. Они отражают преимущественное доминирование в работе правого и левого полушарий головного мозга. Установлено, что это существенно влияет на структурное изменение мышц, черт и мимики лица человека.

Расчеты показывают, что голова женщины на 20% меньше и в целом изящней головы мужчины. Лоб у большинства женщин отвесный, бугры и гребни не выступают, челюсти сравнительно тоньше, глабеллярные возвышения и надбровные дуги не выражены. Характерной чертой женского лица являются маленькие ушные раковины и мягко очерченный подбородок.

Понятие о физиогномике будет не полным, если не учитывать **конституциональную и соционическую типологию человека.** Под конституцией человека понимается совокупность морфологических, физиологических, психологических особенностей его организма. Конституция динамична, имеет заданный, но меняющийся ритм. О нем можно судить по особенностям темперамента. Поэтому не случайно, что на темперамент обращали внимание еще в древности. Темпераментология развивалась и дополнялась исследованиями Аристотеля (384-322 гг. до н.э.), Кл. Галена (200-130 гг. до н.э.) и других ученых. Большой вклад в нее внес И.П. Павлов, выделивший четыре типа высшей нервной деятельности (ВНД) — (по силе, уравновешенности

и подвижности возбудительного и тормозного процессов и показавший зависимость темперамента от типа центральной нервной системы (ЦНС). Современные психофизиологи считают, что структура основных свойств нервной системы сложнее, а число комбинаций гораздо больше, однако четыре типа темперамента как наиболее обобщенные могут быть использованы для изучения индивидуальности человека (табл. 6).

Таблица 6

Основные черты типов темперамента

Основные черты	Темперамент			
	Сангвинический	Холерический	Флегматический	Меланхолический
Тип ВНД	Сильный, уравновешенный, подвижный	Сильный, неуравновешенный	Сильный, уравновешенный, инертный	Слабый
Реактивность	Повышенная	Высокая	Незначительная	Малая
Сенситивность	Пониженная	Малая	Пониженная	Высокая, болезненная
Направленность	Экстраверт	Экстраверт	Интроверт	Интроверт
Эмоции	Выдержан, пластичен	Несдержан, вспыльчив	Невозмутим, спокоен, терпелив	Эмотивен, обидчив, плаксив
Мимика	Живая и выразительная, быстро говорит и громко смеется	Избыточная мимика и жестикуляция	Бедная и невыразительная, медленно говорит	Бедная и невыразительная, говорит и плачет тихо

В яркой юмористической манере известный датский художник-сатирик Х. Бидструп изобразил эмоционально-мимические реакции различных людей — представителей четырех темпераментов — на житейский эпизод с невольно «пострадавшей» шляпой (рис. 13). Реакции сангвиника *(а)* характеризовались пониманием и добродушием, холерика *(б)* — мгновенностью и агрессивностью, флегматика *(в)* — невозмутимостью и спокойствием, меланхолика (г) — безысходностью и плачем.

С учетом типа темперамента и других особенностей общего развития человека различные исследователи предлагают разные конституциональные и соционические типы людей. В частности, интересные классификации составили А.С. Вирениус, С. Ганеман, Э. Кречмер, И. Ростан, Л. Сиго, У. Шелдон и др. Они помогают системно устанавливать связь внешнего проявления активности человека, обусловленные его определенным психофизиологическим типом, в том числе его физиогномикой.

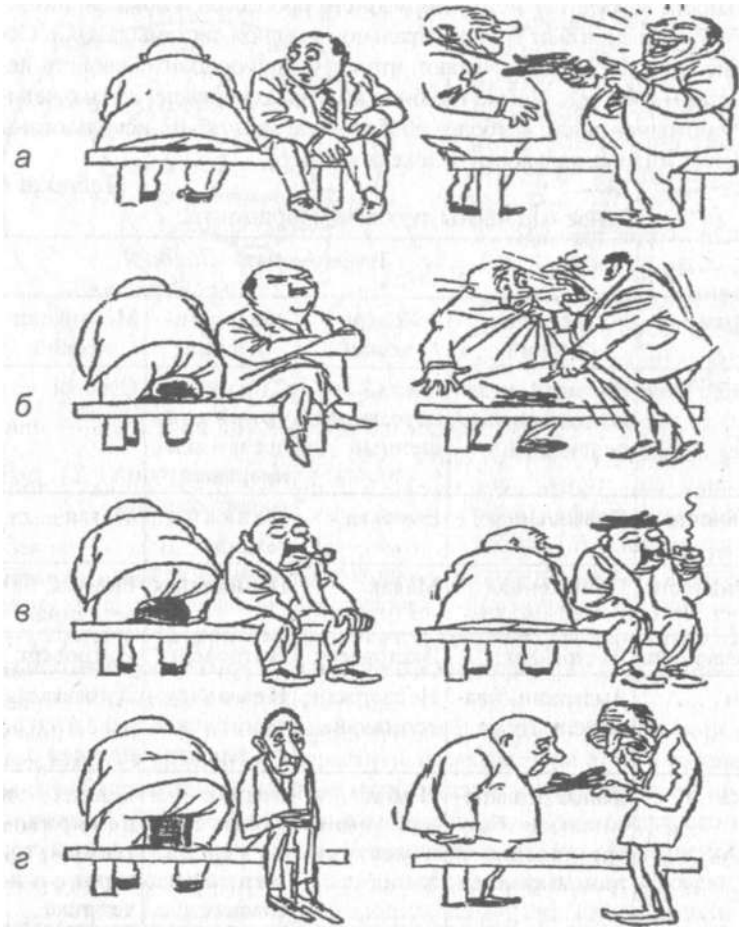


Рис. 13. Четыре основных типа темперамента человека в юмористическом изображении Х. Бидструпа

Результаты многих исследований физиогномики и других смежных направлений указывают на то, что по отпечаткам на теле человека можно определить судьбу, возможности и защитные силы любого индивида. Учение складывалось из четырех частей: исследование отпечатков на лице — физиогномика, знаков на руках — хирология, выпуклостей на черепе — френология, родинок и прочих отпечатков на теле — морфоскопия.

Главное и наиболее информативное — это физиогномика. Она изучает лицо человека, включая уши. Едва ли она может быть названа истинной наукой, скорее всего это система знаний.

По лицу можно определить, что за человек перед вами и каково его предназначение. При описании лица в первую очередь обращают вни-

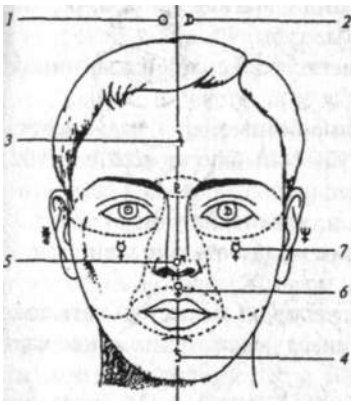


Рис. 14. Зоны лица у мужчин, по данным кармической астрологии:
1 — *правый глаз (Солнце);*
2 — левый глаз (Луна);
3 — *лоб (Юпитер);*
4 — *подбородок (Сатурн);*
5 — *нос (Марс);*
6 — рот (Венера);
7 — скулы (Меркурий)

мание на глаза, лоб, нос, рот, а также на кармический показатель — уши. Последние указывают на глубинную суть организма.

По данным кармической астрологии, лицо любого человека состоит из 7 частей (каждая из которых соответствует одной из 7 планет), известных древним. Каждая из планет соответствует определенному психическому состоянию человека, управляет им. Рассмотрим указанные части лица и их астрологическую трактовку (рис. 14).

Глаза не случайно названы зеркалом души; их строение указывает на восприятие и отдачу энергии человеком, а также связи с окружающими людьми и их биополями. Глаза отражают творческие начинания человека, по ним определяют духовные начала индивида — что он несет людям и миру. По строению лба можно сказать, на какие авторитеты настроен человек. Лоб раскрывает связи индивида с религией, философией, идеологией, нравственностью и моралью, которым он будет подчиняться. Очень важной стороной при этом является линия лба — линия роста волос. Подбородок является показателем стойкости, выдержки и концентрации. Нос — показатель воли и активности. Рот — показатель чувственности, мягкости, податливости, любви, дружбы и т. д. Это эмоциональный мир человека. Скулам приписывают вечно живые и подвижные связи Меркурия, вестника богов. По ним определяется возможность вступления в контакт, степень коммуникабельности, восприятие внешней информации, обмен мнениями, идеями. Некоторые астрологи по скулам выявляют степень интеллектуальности, хотя это не всегда корректно. Искусство «чтения» лица — процесс индивидуальный, во многом зависящий от интеллекта, интуиции и накопленного опыта конкретного исследователя. Обратимся к образцам портретов людей, приведенных известным арабским физиогномистом древности Абуль-Фараджем (1226—1286) в «Книге занимательных историй». Вот эти признаки.

Сильный, смелый человек: слегка продолговатое лицо, глубоко сидящие глаза, большой лоб, «орлиный» нос, жесткие волосы, густые брови, узкие губы.

Трусливый, слабый человек: круглое лицо, мягкие волосы, редкие брови, синие или белесоватые глаза, толстые губы.

Любитель мудрости: красивое лицо, светящиеся силой глаза, тонкие губы.

Глупый человек: круглое лицо, выпуклые бесцветные глаза, смотрящие сверху вниз, широкий нос, толстые губы или толстая верхняя губа, прикрывающая нижнюю.

Ловкий человек: глубоко сидящие глаза, маленькие уши.

Медлительный человек: толстый кончик носа, большие уши.

Бездельник: задранный кверху кончик носа.

Вялый и равнодушный к женщинам человек: мясистый затылок, круглый лоб, зеленоватые глаза или слезящиеся навыкате глаза, нос картошкой.

Тиран: маленькие глазки, длинные ресницы, высокий лоб, широкий рот, кудрявые волосы или лысина.

Услужливый человек: лоб, заросший волосами.

Женщина, способная к измене: заостренная кверху голова, круглое лицо, кудрявые волосы, очень широкие зрачки, маленький нос.

«Чтение» лица осуществляется двумя способами: **1)** путем наблюдения со стороны; 2) в процессе беседы. Второй способ более информативен, а потому и предпочтительнее.

В обоих случаях сначала определяют форму лица. Выше приведены 9 форм лицевого отдела головы, часть из которых проанализирована психологически.

По данным физиогномистов, продолговатое лицо, близкое по форме к прямоугольнику, имеет примерно такую же ширину, как ширина подбородка. Это так называемый аристократический тип, свидетельствующий об интеллекте, чувствительности и уравновешенности. Нередко человек с подобной формой лица расчетлив и рассудителен. Говорят, что такие люди обладают организаторскими способностями и ярко выраженной устремленностью к цели.

Японские физиогномисты утверждают, что большинство императоров их страны имели указанную форму лица.

Круглая форма лица ассоциируется в Японии с добродушием, мягкостью и миролюбием. Нередко люди, имеющие круглую форму лица, являются гурманами, любят комфорт, хорошую компанию и не стремятся к славе. Вместе с тем людям такого рода не чуждо честолюбие. Если же у человека с круглой формой лица высокая переносица, горящие глаза и выступающие скулы, его считают целеустремленным. Из таких людей, по мнению физиогномистов, получаются лидеры и полководцы.

Квадратная форма лица обычно принадлежит мужественному, суровому и часто бессердечному типу. Такие люди, как правило, тугодумы, грубы и настойчивы. Наиболее характерной чертой их облика является решительность. В общении они откровенны и прямолинейны. Люди с квадратной формой лица обладают неутомимой жаждой успеха. Из них

получаются хорошие исполнители, хотя сами они неотступно тянутся к лидерству. Женщины с такой формой лица отличаются стремлением к доминированию.

Для треугольного лица характерны высокий и широкий лоб, выступающие скулы, небольшой, но костистый нос, глубоко посаженные глаза, малый по размеру и слегка выпяченный вперед подбородок. В зоне между скулами и подбородком на таком лице мало плоти. Считается, что человек (мужчина или женщина) с подобным лицом обладает высокой чувствительностью и одаренностью. Вместе с тем в характере человека с треугольным лицом японцы отмечают признаки хитрости и неуживчивости. Такие люди, по мнению физиогномистов, не склонны к привязанности и преданности. Говорят, что среди шпионов и изменников больше всего людей с треугольной формой лица.

Описаны люди с треугольным или «птичьим лицом», недоразвитием нижней челюсти, в связи с чем средняя часть лица резко выступает вперед. На фотографиях таких лиц в профиль контуры вписываются в форму треугольника, вершиной которого является кончик носа.

Трапециевидная форма лица имеет много общих черт с треугольной формой. Характерны широкий лоб и слегка суженный (но не заостренный) подбородок. Принято считать, что человек с подобной формой лица является интеллигентным, чувствительным, артистичным, однако ему не свойственны черты борца. Женщины с явно выраженной трапециевидной формой лица отличаются оптимизмом. Они живут счастливо, источая приятную атмосферу для окружающих.

Нередко обладатели определенной формы лица при проведении психологического тестирования по принципу предпочтений выбирают фигуры (прямоугольник, круг, квадрат и т. д.), напоминающие форму их собственного лица. В данных случаях как бы срабатывает система обратных, морфо-психологических, связей организма. Рассмотрим некоторые из них.

Симпатия, проявленная испытуемым к прямоугольнику, по аналогии с прямоугольной (продолговатой) формой лица, говорит о пытливой, любознательной, смелой и целеустремленной натуре.

Выбор испытуемым круга — круглая форма лица— свидетельствует о доброжелательности, высокой чувствительности и развитой эмпатии — способности сочувствовать и сопереживать.

Симпатия, проявленная испытуемым к квадрату — квадратная форма лица, — говорит о трудолюбии, упорстве и методичности решительного человека и высококлассного специалиста.

Выбор испытуемым треугольника — треугольная форма лица — свидетельствует о честолюбии, властности, стремлении к лидерству и противоборству.

По данным физиогномистов, большая некрасивая голова говорит о дурном нраве и скверных наклонностях, чересчур большая голова указывает на ленивого, бесстыдного и сомнительного человека. Сильно разви-

тый затылок свидетельствует о хорошей памяти, физической силе, уме и храбрости, сильно выпуклый лоб — о недостатке ума, памяти и доброты.

Несоразмерно малая голова присуща глупому, слабому и лживому человеку; маленькая, втянутая в плечи голова — завистливому, льстивому и нечистоплотному человеку; маленькая, с длинной шеей голова — слабому, злому и порочному. Голова, пропорциональная с прочими частями тела, свидетельствует о великодушии, правдивости, мудрости и верности; заостренная голова — о преступных наклонностях и тщеславии.

Голова, откинутая назад, свойственна тщеславным людям, наклоненная вперед — интеллектуальным.

Заслуживают внимания сведения о волосах.

Белые волосы говорят о холодной, слабой и боязливой натуре, рыжие — о храброй и коварной, русые — о справедливой и здоровой, черные — об упрямой и непостоянной натуре, кудрявые — о влюбчивой, густые и жесткие — о дикой и упрямой, редкие и тонкие — о дурной, лукавой и злобной, мягкие —о боязливой и добродушной.

Седые волосы являются результатом депигментации и избыточного потребления животной пищи. Седые люди склонны к мозговым кровоизлияниям, сердечным приступам, ревматизму и артриту.

Объектом изучения в физиогномике являются не только величина, но и форма лба, точнее его **верхний околоволосяной край** (рис. 15).

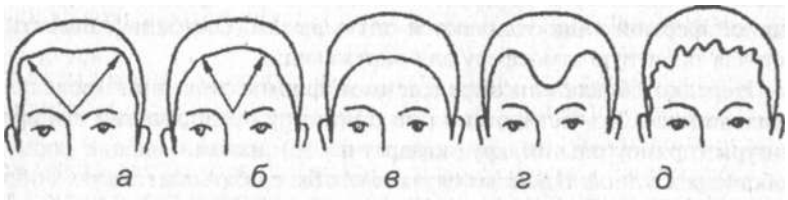


Рис. 15. Формы верхнего околоволосяного края лба

Широкая верхняя сторона лба (рис. 15, *а)* характеризует практичного, делового и общительного человека, больше интересующегося служебными делами, чем домом и семьей.

Узкая верхняя сторона лба (рис. 15, *б)* говорит о возможности семейных неурядиц. Дугообразная верхняя сторона лба (рис. 15, *в)* свидетельствует о независимом характере.

М-образная верхняя сторона лба (рис. 15, *г)* свойственна лицам творческого труда, особенно артистам и художникам, мало заботящимся о завтрашнем дне.

Ломаная линия волос (рис. 15, *д)* напоминает о трудном детстве.

Психологические оценки в физиогномике даются по величине и форме **скуловой области.**

Выпуклые скулы под наружным углом глаза свидетельствуют о стремлении к защищенности. Это яркий признак «любви к каменным стенам».

Если такой человек занимает государственный пост, он будет уделять большое внимание национальной обороне.

Выпуклость арки скуловой кости подтверждает склонность к знахарству, медицине и состраданию.

Локальная выпуклость скулы непосредственно под глазом говорит о бдительности и настороженности. Наиболее свойственна индусам. Такая форма скуловой области чаще встречается у нянь, сторожей и физиков.

Щеки физиогномисты представляют следующим образом:

- полные — признак лености и пьянства;
- отделившиеся — признак болтливости и лжи;
- красные — признак ярости и пьянства;
- волосистые — признак глупости и наглости.

По величине и форме подбородки различаются следующим образом:

- подтянутый вверх центр подбородка с симметричным расположением под резцами говорит о склонности к супружеской жизни и стремлении иметь в лице супруга (супруги) похожего на себя человека; типичный признак супружеской верности;
- подбородок, разделенный вертикальной линией на «две дольки», свидетельствует о желании быть любимым;
- широкий, приближающийся к квадратному подбородок чаще встречается у женщин; говорит о стремлении удовлетворить желание противоположного пола; обладательницы таких подбородков склонны выходить замуж за ущербного мужчину;
- массивный, выступающий вперед подбородок — признак мужества, болезненной чувствительности, ревности и склонности к насилию и яростной любви;
- заостренный книзу подбородок наиболее часто встречается у женщин с пухлыми, чувственными губами; говорит о склонности к ласке и пылкой любви;
- заостренный вперед подбородок доказывает стремление к интимной близости;
- уплощенно-удлиненный подбородок говорит о своеволии и упрямстве;
- утолщенность подбородка под нижней губой — свидетельство ревности и нетерпимости к чужой красоте и успеху.

Цвет кожи лица. Оценку окраски кожи лучше всего производить при рассеянном дневном свете.

Бледность кожи наблюдается при анемии, после обильных кровопотерь, при тяжелых инфекционных заболеваниях, злокачественных опухолях, хронических отравлениях. Бледность кожи без анемии отмечается при бедности и глубокой локализации сосудистого рисунка, пониженной прозрачности верхних слоев кожи у людей, страдающих заболеваниями почек (из-за сдавления сосудов отечной жидкостью), а также в состоянии коллапса, тошноты, рвоты, страха, гнева и т. д.

Краснота кожи отмечается улиц с полицитемией (повышенным содержанием гемоглобина и эритроцитов в крови), лихорадкой, туберкулезом (чахоточный румянец), дерматитом, рожей, флегмоной; отравлением алкоголем, опием, морфином, атропином. Красный цвет кожи лица с видимой сетью расширенных сосудов может встречаться у людей, постоянно подверженных действию солнца и ветра (моряки, охотники, геологи), а также у длительно злоупотребляющих алкоголем. Временное покраснение кожи лица наблюдается при психических возбуждениях (гнев, волнение, стыд), а также после приема горячих и углекислых ванн, при введении никотиновой кислоты и амилнитрита. Покраснение кожи между носом и скулой свидетельствует о дефиците магния в организма.

Сишошность кожи (цианоз) встречается при болезнях легких (бронхиты, пневмонии, пневмосклероз, отек легкого, сужение легочной артерии), врожденных пороках и сердечной недостаточности. Цианоз в начальных стадиях заболевания регистрируется прежде всего на губах, кончике носа, кончиках ушей и под ногтями. Это связано с тем, что в этих местах кожа наиболее тонкая, поэтому кровь здесь лучше всего просвечивается. В дальнейшем синюшная окраска распространяется на большие участки кожи и в тяжелых случаях может захватить всю кожу, оставаясь, однако, наиболее интенсивной на лице.

Жеятушность кожи наблюдается при накоплении в тканях и крови билирубина. Желтушная окраска в первую очередь обнаруживается на склере, нёбе и слизистых оболочках губ, позднее на коже лица и других участках тела. Для раннего выявления ее на губах лучше всего давлением пальцев выжать кровь из капилляров слизистой нижней губы, после чего желтая окраска становится хорошо заметной. Оценку желтушности следует проводить при естественном дневном свете.

Различают механическую, паренхиматозную и гемолитическую желтуху.

Механическая желтуха характеризуется зелено-желтым цветом, а при длительном течении — черновато-бронзовым цветом. Сопровождается выраженным зудом кожи, обесцвечиванием кала и потемнением мочи. Обусловлена нарушением оттока желчи из желчных протоков вследствие желчно-каменной болезни, стриктуры или рака фатерова сосочка, опухоли головки поджелудочной железы и т. д.

Паренхиматозная желтуха, отличающаяся шафранно-желтым красноватым цветом («красная желтуха»), сопровождается умеренным зудом кожи. Обусловлена поражением гепатоцитов вследствие острого вирусного или хронического агрессивного гепатитов, лептоспироза, сепсиса, отравления гепатотоксическими ядами и т. д.

Гемолитическая желтуха характеризуется лимонно-желтым цветом кожи; при этом возможны анемия, увеличение селезенки, склонность к камнеобразованию. Различают:

1) гемолитическую болезнь новорожденных, которая появляется на 1—2-й день после родов и обусловлена иммунологическим конфликтом

между матерью и плодом из-за несовместимости по эритроцитарным антигенам;

2) наследственный микросфероцитоз доминантного типа, проявляющийся в любом возрасте в связи с врожденным дефектом мембранных структур эритроцитов.

Для подробного анализа мимического выражения лицо делят на три зоны: надбровную, область глаз и низ лица, включающий щеки, нос, рот и подбородок. Яркими индикаторами мимики, экспрессивными центрами лица являются области глаз, рта и особенно самих глаз, взгляд которых отражает никогда не повторяющуюся картину психофизических качеств человека. Каких только не бывает взглядов, наверное, их много сотен и даже тысяч: жизнерадостный, живой, печальный, угрюмый, восторженный, горделивый, болезненный, злой, искрящийся, угодливый, смешливый, сосредоточенный, тяжелый, вялый, блуждающий, тусклый, безразличный, задумчивый, отсутствующий, завистливый, презирающий, внимательный, удивленный и т. д.

Эмоции чаще возникают в комплексах или комбинациях, взаимодействуют между собой, одна эмоция может оживлять, усиливать или ослаблять другие. Чтобы распознать тонкие и сложные эмоции, помимо выражения лица, необходимо знать конкретные взаимоотношения человека с окружающим миром, а также обладать творческой интуицией и логикой мышления. Чувство смешного и его внешнее проявление — смех могут служить важной характеристикой индивидуальности. В различных ситуациях смех может быть глупым, искренним, неискренним, вежливым, принужденным, скрываемым. Смех — это звук человеческого голоса, прерываемый серией коротких судорожных выдохов. Выдох — разрядка, снятие напряжения, чувство облегчения, в результате смеющийся человек расслабляется. По характеру звуков можно судить о характере человека: если в смехе слышно окончание «э-э, е-е, еэ-ээ», то это говорит о вежливости и хорошем воспитании. У простодушного добрячка слышится «хо-хо-хо», у самолюбивых людей — «хе-хе-хе», у легкомысленных и склонных к злословию — «хи-хи-хи», у лукавых и проницательных — «ха-ха-ха», у фамильярных людей — «у-у-у».

Любые отрицательные эмоции и стрессы сразу же сказываются эмоциональной напряженностью и характерными признаками на лице. Это — появление асимметрии и перекошенности лица, дрожания мимических мышц, побледнение или покраснение кожи, возникновение «бегающих» глаз, нистагма, хоботкового и сосательного рефлексов, «гусиной кожи» и ощущений «дыбом стоящих волос».

Прожитая человеком жизнь оставляет следы на лице. Болезни, условия жизни, профессия вносят определенные штрихи в портрет. Однако яркие черты рисует внутренний мир человека, т. е. мысли, чувства, страсти, переживания, которые он испытывает, которые владеют им больше всего. От постоянного сокращения лицевых мышц образуются складки, изломы кожи, появляются характерные мимические морщины и выпук-

лости. «Застывшая, немая речь» многое может сказать о личности человека, а самые выразительные следы называют «печатями». Большую информацию несут также знаки рта. Анатомически различают область рта и ротовую полость, или наружные и внутренние структуры рта.

Наряду с глазами рот является наиболее выразительной частью лица. В практическом обиходе находят различную величину и форму ротового отверстия, идентифицируемого с термином «рот». Ориентирами для определения величины рта (соответственно, длины и ширины губ) служат перпендикуляры, опущенные из центра зрачков на линию, проходящую вдоль ротового отверстия (рис. 16). обычно у мужчин ротовое отверстие больше, чем у женщин.

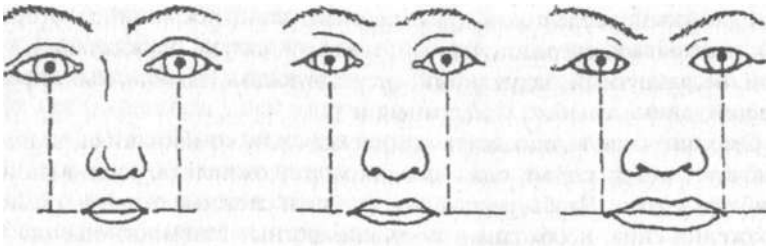


Рис. 16. Ориентиры для определения величины рта

Физиогномика позволяет по размеру и форме рта определять внутреннюю энергию человека. Большой рот и опущенные уголки губ говорят о сильной воле, трудно поддающейся влиянию. Однако мнение в отношении уголков рта весьма неоднозначно. Ч. Дарвин, например, считал опущенные книзу уголки рта рудиментом плача. Действительно, при плаксивом настроении и депрессии уголки рта опущены. Человек может шутить, казаться активным и фривольным, но опущенные уголки рта выдают его подавленное состояние. Другие авторы в небольшом дугообразном рте со слегка опущенными уголками видят признак ранимой, сентиментальной, нетворческой в науке натуры. Случаи с приподнятыми уголками губ соответствуют простодушной, добросовестной, умственно одаренной натуре.

Маленький рот свидетельствует о слабом характере и озабоченности в борьбе за выживание. Японцам импонирует большой рот у мужчин и маленький у женщин. Женщина с большим ртом считается мужественной, что не очень нравится волевым мужчинам.

Замечено, что плотно сжатые губы и стиснутые зубы говорят о настойчивости человека, плотно закрытый рот — о целеустремленности и решимости. Напротив, расширение ротовой щели, особенно с отвисанием нижней челюсти, выражает снижение психической активности. Симметричное, без перекосов открытие рта свидетельствует о сбалансированности эмоций. Рот, одна сторона которого сужена и опущена (сим-

птом ракетки), встречается при центральном парезе лицевого нерва, неправильном прикусе или просто у упрямцев. Постоянно подергивающийся рот («рот лошади») является признаком невротичности. Морщины над губами служат естественным признаком старения. Если к обеим сторонам рта спускаются лицевые морщины, это говорит о нелегкой жизни субъекта.

Подытоживая вышеприведенные факты, можно сказать, что большой рот является свидетельством смелости и лживости, маленький — боязливости и скромности, сжатый — твердости, открытый рот — глупости. Кроме того, постоянно открытый рот наблюдается при идиотизме, кретинизме (врожденной микседеме), а также тяжелых стоматитах, затрудненном носовом дыхании.

Большое значение в физиогномике придается величине, форме и цвету губ. Величина и форма их могут быть самыми различными.

По данным одной школы, толстые и большие губы говорят о насмешливости и разуме, тонкие и маленькие — о лживости и лукавстве, толстая верхняя губа — о несправедливости, длинная нижняя губа — о влюбчивости и разуме, губы сердечком — о решительности и активности, втянутые губы — о доверчивости и плохом состоянии дел.

Поданным другой школы физиогномистов, различаются 7 видов губ, главным образом у женщин (рис. 17):

- губы бантиком (рис. 17, а) — самые женственные. Они свидетельствуют об обаянии, кокетстве, чувственности и в то же время о неискренности и лживости. У мужчин это признак тщеславия и легкомыслия;
- сочные губы (рис. 17, *б)* бывают у живых, разговорчивых, открытых людей, которые быстро приобретают друзей, легко приспосабливаются к любой ситуации и отличаются темпераментом и чувственностью;
- маленькие губы (рис. 17, *в)* — нежные, тонкие, с мягкими линиями, говорят о великодушии, уме, честности и скромности;
- тонкие губы (рис. 17, *г)* — холодные, но очаровательные — это губы Греты Гарбо. Они выдают натуру страстную, очень нежную, но иногда слишком сдержанную. Такого человека трудно увлечь, в любой ситуации он красноречив и остроумен. Слишком тонкие губы бывают у жестких людей, способных на подлость;
- гармоничные губы (рис. 17, *д)* — тонко прорисованные и несколько ироничные, могут принадлежать поэтессе и интеллектуалке, умеющей сочетать реальность с сентиментальностью;

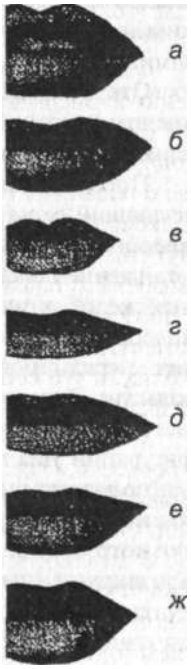


Рис. 17. Различные виды губ

- несимметричные губы (рис. 17, *е)* — за счет большой верхней губы принадлежат властному, сухому человеку с рациональным разумом и лишенному эмоций. Если нижняя губа при этом поджата, то это свидетельствует об импотенции у мужчин и фригидности у женщин;
- толстые (пухлые) губы (рис. 17, *ж)* — одновременно признак чувственности и твердости характера, отличительные черты которого — великолепный контроль над собой, непоколебимое спокойствие и потребность в удовольствиях.

Интересное применение симптомам губ в практике криминологии нашел парижский врач Мишель Рено. Он пришел к заключению, что оттиск губ может сыграть более важную роль, чем отпечатки пальцев, поскольку структура поверхности губ абсолютно индивидуальна. Обследовав несколько тысяч человек, доктор Рено не обнаружил даже двух идентичных оттисков губ, за исключением близнецовой пары. По мнению криминалистов, методика доктора Рено может оказаться полезной при установлении жертв несчастных случаев или преступников, если кисти их повреждены.

Несомненное значение в диагностике имеет цвет губ. Бледные губы, цвет которых почти не отличается от цвета кожи лица, наблюдаются при бирмеровской анемии, после больших кровопотерь, во время приступа синдрома Эдем-Стокса; цианоз губ — у больных, страдающих заболеваниями сердца и легких; потрескавшиеся сухие губы с буроватыми корочками — у тяжелых инфекционных больных.

Открытый рот, сморщенные, с черными краями губы и язык и редкие дыхательные движения являются неотъемлемыми признаками приближающейся смерти.

Посередине верхней губы находится губной желобок (фильтрум), разделяющий ее на боковые отделы. Физиогномисты утверждают, что если желобок глубокий и прямоугольный, то это указывает на врожденное понижение половой потенции и склонность к релаксации. Если срединный желобок над верхней губой сочетается с широким конусовидным подбородком, то это говорит о любви к уюту и семейному достатку. Наличие срединной складки под нижней губой свидетельствует о самодовольстве и хвастовстве.

Интересную информацию черпают физиогномисты из оценки конфигурации угла нижней челюсти:

- пологоскошенный угол является признаком вялости, меланхоличности и мечтательности субъекта, наделенного чувством прекрасного;
- закругленный угол говорит о стойкости характера и энергичности субъекта;
- тупой угол свидетельствует о решительности и незаурядной активности человека, особенно в социальных и политических сферах;
- прямой угол («квадратная челюсть») является доказательством твердости, прямолинейности и выносливости характера.

Из приведенных градаций видно, что последние три разновидности, так или иначе варьирующиеся «вокруг» прямого угла нижней челюсти, свидетельствуют о твердости и решительности характера, и только случаи с «исчезающим», пологоскошенным углом соответствуют слабым, сентиментальным натурам.

Информационные знаки носа. Нос относится к центральной и наиболее выступающей части человеческого лица. Курносый и с горбинкой, «греческий» и седловидный. Организм наделил его рядом ценнейших свойств и доверил огромное количество функций, о которых речь пойдет ниже.

Анатомически различают наружный нос и носовую полость с придаточными пазухами. Наружный нос состоит из костно-хрящевого скелета и мягких тканей; они богато обеспечены сосудами и нервами, в то время как мышцы их слабы и часто недоразвиты.

Несмотря на небольшую величину, нос выполняет огромную роль во многих физиологических отправлениях: дыхании, обонянии, защите, информации. По значению он может быть приравнен к сложнейшей биологической лаборатории организма.

По данным классической медицины, при осмотре носа можно получить некоторые сведения для диагностики заболеваний. Красный нос часто является признаком понижения тонуса кожных сосудов и наблюдается у алкоголиков и реже неврастеников. Седловидный нос, если он не обусловлен травмой, является признаком третичного сифилиса.

Чем больше по величине нос, тем большей волей, энергией и силой владеет его обладатель, и наоборот. Согласно концепциям восточных физиогномистов, окончательная форма носа как индикатора особенностей духовной жизни индивида стабилизируется после 35—40 лет.

Прямой, с округлым кончиком и оформленными крыльями нос считается идеальным, олицетворяя собой натуру льва с присущим ему разумом, мужеством, страстью и напористостью. Окружающим нравятся люди с красивым носом, вот почему они нередко становятся лидерами и любимцами общества.

К разновидности идеального носа относится красивый узкий, прямой, «аристократический» нос, принадлежащий гармоничной и цельной личности. Идеальной у японцев считается высокая и ровная переносица. Такая переносица свойственна здоровым людям.

Узкая спинка носа нередко указывает на нервозность, сердечные боли и гиперфункцию щитовидной железы. Длинный нос, как правило, является признаком ярко выраженной индивидуальности, деловитости и гордости. При этой форме возможны различные варианты: длинный нос, хорошо сочетающийся с глазами, ртом и подбородком, свидетельствует о сильной натуре; длинный костлявый нос говорит о гордости, высокомерии и неуживчивости; длинный костлявый нос с явно выраженной горбинкой принадлежит людям суровым, хмурым; длинный костлявый нос со слишком впалой, деформированной или испещренной горизон-

тальными рытвинами переносицей является симптомом недомогания; короткий нос говорит об «открытости души» и оптимизме; кривой нос, отклоненный вправо или влево, свидетельствует о спеси, зависти и подозрительности; нос, составляющий продолжение лба, является признаком тщеславия; нос, выступающий далеко перед лицом и имеющий выемку, свидетельствует об энергии; крупный нос, длинный, свисающий, но мягкой формы принадлежит сильной, но неактивной личности, скрытной, иногда жадной; нос «уточкой» говорит о мягкости, слабоволии, подверженности чужому влиянию; «ястребиный» нос с заостренностью на конце — признак хитрости и вспыльчивости; курносый нос принадлежит капризным, взбалмошным и непредсказуемым в своих реакциях людям; нос «картошкой» (толстый и курносый) свидетельствует о стихийном, напористом, но отходчивом характере; нос, посередине вдавленный и загнутый, является признаком скупости.

Многое о человеке можно узнать по кончику его носа. Кончик носа, напоминающий подвешенную каплю, обычно говорит о жизнерадостности, процветании и энергии. Большой луковицеобразный кончик носа — свидетельство сердечности и теплоты. Раздвоенный кончик носа говорит о робости человека и хроническом заболевании желудка. Красный пористый нос, напоминающий «испорченный апельсин», часто встречается у хронических алкоголиков. Резко выделяющийся на лице нос у женщин указывает на неблагополучную жизнь в молодости. Темные пятна на носу — признак физического недуга.

Своеобразную трактовку дают физиогномисты форме ноздрей. По их понятиям, широкие ноздри являются свидетельством энергичности и самомнения, маленькие ноздри — уступчивости и склонности к хвастовству. Ноздри с четко очерченными толстыми краями наблюдаются у разумных и очень уравновешенных людей, раздутые ноздри — у вздорных, неуправляемых.Поднятый, с выпяченными вперед ноздрями нос означает своеволие, несдержанность и распущенность. Длинные, опущенные книзу ноздри говорят о способности к логическому мышлению. Ноздри, спускающиеся во всю длину к верхней губе, являются признаком богатого воображения и способности к имитации. Крупные размеры и протяженность верхнего изгиба крыльев носа свидетельствуют о силе характера, проницательности и правдолюбии.

Волосы на кончике носа и в ноздрях нередко встречаются у прямых и чистосердечных людей. По мнению сексопатологов, курносый нос со вздернутыми вперед ноздрями и тонкими кожными краями служит надежным признаком врожденной гиперсексуальности.

Говоря языком метафор, крупный, с толстыми крыльями и широкими ноздрями нос, как капитальный с большими окнами дом, свидетельствует о жизнестойкости и хорошей сопротивляемости организма. И, наоборот, мелкий, с тонкими крыльями и узкими ноздрями нос, как тонкостенный с маленькими окнами домик-времянка, говорит об ослаблении иммунно-защитных сил и низкой сопротивляемости организма.

Информационные знаки уха.С физиологической точки зрения, ушная раковина рассматривается как периферический звукопроводящий отдел слухового анализатора. С ее помощью происходит передача звука, осуществляется взаимосвязь между людьми. Слуховое восприятие представляет собой мощную сигнальную систему, вторую по назначению после зрительной. Шум, речь, музыка, акустические эффекты — все многообразие богатейшего мира звуков в зависимости от продолжительности и силы действия оказывает на человеческий организм как полезное, так и болезнетворное влияние. Каждый человек с момента рождения испытывает себя на прочность к шуму, поскольку с первых секунд жизни он должен быть готовым к восприятию и отражению колоссального потока звуковых раздражителей.

Человеческое ухо воспринимает звуки различной частоты, от 10 колебаний в секунду (нижняя граница слуха) до 30 тыс. (верхняя граница слуха). Инфразвуки, не достигающие частоты 10 колебаний в секунду, и ультразвуки, превосходящие 30 тыс. колебаний, ухом не воспринимаются. Установлено, что первыми улавливают инфрасигналы шторма и землетрясений чайки, рыбы, медузы и змеи. Ультразвук хорошо воспринимают собаки (до 60 тыс. Гц) и летучие мыши (от 30 до 150 тыс. Гц). Во внутреннем ухе содержится около 25 тыс. клеток, реагирующих на звуковые колебания. Человек осознает звук через 35—175 миллисекунд после того, как он дошел до ушной раковины. Еще 180—500 миллисекунд требуется уху на то, чтобы «настроиться» на прием данного звука, достичь максимальной чувствительности.

Восточные физиогномисты делят ухо на четыре части: внешний ободок, средний ободок, внутренний ободок, мочка. Обычно по ушам определяют особенности жизненного пути в детстве. При чтении лица опираются на общее правило: хорошо сформированное ухо свидетельствует о счастливом детстве.

У здоровых людей ушная раковина жесткая и, как правило, розового цвета. Желтизна, голубизна и бледность ушей считаются признаком недомогания.

По положению ушей на голове, точнее их верхней линии, физиогномисты определяют интеллект человека: а) выше уровня бровей — высокий интеллект; б) на уровне глаз — вышесредний интеллект; в) ниже уровня глаз — средний или даже низкий интеллект.

Изменения величины и формы ушных раковин отмечаются при болезнях, аномалиях и уродствах. Это очень богатый по информации конгломерат симптомов.

Бесформенность и бледность наружного уха говорят о неблагоприятных факторах, а дряблость и вялость ушей — о болезненности организма, вплоть до рака желудка.

Огромные по величине ушные раковины («ослиные уши царя Мидаса»), называемые макротией, наблюдаются при различных изъянах личности, а также при олигофрении и болезни Дауна.

Умеренно большие уши с хорошо выраженными извилинами свидетельствуют о музыкальных способностях.

Оттопыренные, большие уши (лопоухость) встречаются довольно часто и в определенной части случаев говорят о глупости и бесхитростности субъекта.

Маленькие уши (микротия) являются признаком неблагополучия и чувственности. По нашим наблюдениям, они служат показателем высоких скоростных качеств индивида и часто отмечаются у бегунов-спринтеров.

Слишком мясистые уши говорят об угрюмости и жестокости, мягкие, нежные уши — о предрасположенности к раку желудка, заостренные кверху уши — об уме и умеренности.

Прижатые уши свидетельствуют об осторожности, выдержке, лицемерии и хитрости, узкие длинные уши — о зависти и скупости.

Четырехугольные уши говорят о твердости и порядочности, ушные раковины с глубокой полостью и чашей — о даровитости, волосатые уши — о рассудительности.

По тибетским источникам, противозавиток является показателем эмоциональных переживаний: его втянутое состояние соответствует сдержанности, выпяченное — импульсивности.

Большое диагностическое значение придается мочке уха. По нашим данным, хорошо выраженная по форме и большая по величине мочка свидетельствует о хорошей сопротивляемости организма, а в сочетании с отчетливой бархатисто-коричневой зрачковой каймой и выпуклым розоватым слезным мясцом составляет триаду симптомов нормальной резистентности!

Информационные знаки глаз. Глаза представляют собой самый информативный компонент внешности. Издавна считали, что они являются «окнами души», «зеркалом души и тела», «зеркалом врача». Достаточно оценить только одни глаза человека, чтобы можно было судить об особенностях его характера, прошлом опыте, интеллектуальных возможностях, об унаследованных и приобретенных заболеваниях. По глазам всегда определяли внутренние переживания, тончайшие оттенки эмоциональных состояний и мимолетных настроений. Очень сложно подделать выражение глаз, это неподвластно даже великим артистам.

Считается, что человек с красивыми и притягательными глазами обладает хорошим здоровьем, волей, умом и темпераментом. Такие глаза в должной мере защищены веками, имеют выразительную, чистую радужку и излучают свет и тепло; в них много белых пигментных клеток — гуанофоров, создающих эффект сияния глаз. И напротив, маловыразительные, тусклые, не излучающие света и тепла глаза свидетельствуют о болезнях и дефектах в характере и интеллекте человека.

Важно определить взаимоотношение радужки и белочной оболочки. Здесь, по данным японских физиогномистов, возможны три варианта (рис. 18):

1) радужка слегка прикрыта верхним веком и касается нижним краем нижнего века; белочная оболочка видна по бокам от радужки. Такое состояние соответствует здоровью (рис. 18, *а);*

2) радужка как бы опущена за нижнее веко, так что видна полоска белочной оболочки сверху. Такое состояние сопоставимо с признаком огромной жизненной силы восходящего солнца. Признак отмечается у бесстрашных и уверенных людей, а также у всех маленьких детей (рис. 18, б);

3) радужка скрыта за верхним веком, так что видна полоска белочной оболочки между нижним краем радужки и нижним веком. Это недобрый знак, или начало санпаку (по-японски «сан» — три, «паку» — белый) (рис. 18, ***в).*** Человек с такими глазами часто испытывает вялость и неуверенность в себе, подозрителен и пассивен. Как правило, он не сдерживает обещаний, тратит время впустую, отличается плохой памятью. Такие глаза указывают на болезни сердца, почек, печени, легких, половых органов. Люди с глазами санпаку часто подвержены несчастным случаям, так как у них недостаточно быстрая реакция. Им рекомендуется пить меньше жидкости, особенно кофе, сладких напитков и фруктовых соков.

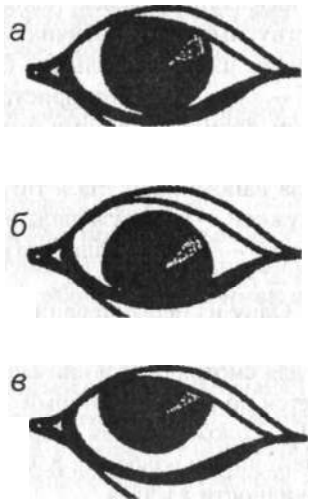


Рис. 18. Три позиции во взаимоотношении радужки

Глаза санпаку были у Адольфа Гитлера. Р. Уайтсайд утверждает, что такого рода глаза свидетельствуют о сильной напряженности, меланхолии и наличии нерешенных проблем.

Трактаты по физиогномике рекомендуют начинать «чтение» радужки именно с глаз. При этом следует иметь в виду, что наиболее достоверную информацию можно получить от глаз человека старше 40 лет, так как с этого периода личностные признаки становятся устойчивыми.

Гармонической личности, правильно расходующей свой творческий и энергетический потенциал, свойственны одинаковые по размеру глаза.

Большие глаза обычно указывают на чувствительность души и впечатлительность, нередко — на мужество и стремление к лидерству. Большая радужка является признаком мягкости и спокойствия.

Глаза малого размера чаще принадлежат замкнутым, самодовольным, иногда упрямым людям. Нередко люди с такими глазами отличаются завидным постоянством. Малая радужка свидетельствует о нестабильности внутренних процессов, что неблагоприятно отражается на взаимоотношениях с окружающими.

Большие, с живым блеском глаза — это глаза дракона; такими глазами наделяется человек, пользующийся властью. Удлиненные формы глаз с загнутыми кверху венчиками — глаза сфинкса, они свойственны утонченным натурам. Большие глаза с многочисленными складками на веках — глаза льва; они присущи лидерам. Узкие, вытянутые глаза с двойными, тройными веками бывают у слона; они, как правило, характерны для тучных и очень спокойных людей. Круглые, с желтоватым блеском глаза напоминают глаза тигра. Узкие, маленькие глаза с темно-желтой радужкой — это глаза овцы, глаза с треугольным разрезом и провисшими веками — глаза лошади, глаза с изломом верхнего века и тусклой радужкой — глаза вепря и т. д.

Одну из первостепенных ролей в физиогномике играет взгляд человека. Это не только информация, но и большая психологическая нагрузка для смотрящего и внимающего. Выражение лица в основном определяется по взгляду, который зависит от группы факторов: общего абриса лица, положения век и бровей, ширины зрачков, формы рта, ноздрей, ушей, линии волос и т. д. С точки зрения вегетолога, различают две разновидности взгляда.

«Симпатический» взгляд — блестящие глаза с расширенными веками, приподнятыми бровями, широкими зрачками и выпуклым положением.

«Парасимпатический» взгляд — «осоловелые», «с поволокой» глаза с приспущенными веками, низко расположенными бровями, узкими зрачками и «утопленным» положением в орбитах.

По глазам можно понять эмоциональное состояние человека, в передаче которого имеет значение вся область лица вокруг глаз. Положительные эмоции сопровождаются возрастанием количества взглядов, отрицательные ощущения характеризуются отказом смотреть на собеседника.

Взгляд при беседе выполняет функцию синхронизации. Говорящий обычно меньше смотрит на партнера, чем слушающий, это дает ему возможность, не отвлекаясь, больше концентрироваться на содержании своих высказываний. Однако примерно за секунду до окончания длинной тирады или нескольких логически связанных фраз говорящий взглядывает прямо в лицо слушателю, как бы давая сигнал: «Я кончаю, теперь ваша очередь». Партнер, берущий слово, в свою очередь отводит глаза. Слушающий выражает взглядами внимание и одобрение либо несогласие.

Замечено, что женщины, независимо от их культурного уровня, используют прямой взгляд намного чаще, чем мужчины. Если человек считает свое положение выше, чем у собеседника, то он смотрит прямым взглядом и когда говорит, и когда слушает. Если же он считает, что его положение ниже, то количество взглядов при слушании больше, чем при разговоре.

Физиогномисты описывают несколько разновидностей взгляда, его «специфичность».

1. Взор благородного человека — глаза постоянно устремлены вниз, брови «грустные», нахмуренные.

2. Взор вора — мимолетные убегания глаз от встречного взгляда.

3. Взор блудливого человека — глаза впалые, но блестящие, веки посинелые, поднятые и тяжелые.

4. Взор скряги и обманщика — быстро бегающие во все стороны глаза, брови в виде тонких веревочек.

5. Взор ленивого, недалекого человека — выпуклые, водянистые глаза с медленно переходящим с предмета на предмет взглядом.

Голубые (серые) глаза присущи человеку-творцу, который нередко имеет авторитет над людьми с другим цветом глаз и достигает успеха упорным неординарным путем. Выбор партнера в любви такой человек должен основывать не на логике, а на прихоти и вступать в брак только по велению своих чувств.

Карие глаза присущи человеку, отличающемуся привлекательностью и склонностью к капризам и выжиданию. Такие люди считают, что окружающий мир существует для удовлетворения их желаний и капризов. Спутника жизни они выбирают по признаку: кто большим способен для них пожертвовать.

Зеленые глаза присущи человеку-рыцарю, а не дипломату, главной жизненной целью которого является согласие с самим собой. Друзья ценят их за надежность и доброту, враги ненавидят за принципиальность и твердость. Они не стремятся к лидерству, довольствуясь ролью незаменимого, но высоко уважаемого «второго». В интимной сфере люди с зелеными глазами жаждут взаимности в любви и согласии.

Серо-зелено-карие (среднерусские) глаза характерны для нерешительного и непоследовательного человека. Люди с такими глазами преданы своей судьбе и жизни, в которой причудливо сплетены горечь и восторг, вера и скепсис, непременная надежда на чудо и предстоящие счастливые дни.

К вспомогательному аппарату глаз относятся многие структуры, в частности глазные щели и веки. Глазные щели, через которые просматриваются глазные яблоки, расположены горизонтально, хотя расхождение прямой, соединяющей углы глаза с истинной горизонталью, может достигать 10°.

По данным физиогномистов, средняя величина и форма век являются признаком гармоничной личности с правильным энергетическим гомеостазом, набухшее верхнее веко — эгоистической личности, стремящейся к поглощению энергии от других, набухшее нижнее веко — скромной личности, способной отдавать энергию людям.

Физиогномически описаны несколько разновидностей ресниц:

• густые и короткие — свидетельствуют о малокровии и склонности к излишествам и цефалгии;

• густые и длинные (стрельчатые) — являются признаком хорошего происхождения, мечтательности и сентиментальности.

Существует, однако, мнение, что длинные и густые от рождения ресницы, «ресницы-зонтики», являются не только атрибутами красоты, но и одним из признаков ослабленности организма. В прежние времена врачи нередко отмечали наличие таких ресниц у астеничных больных и особенно у лиц, страдающих туберкулезом. Не доверять подобным данным — значит не верить опыту и обостренной наблюдательности наших достойных учителей — врачей старшего поколения. Вполне вероятно, что у человека, как у вертикальной «мишени» для солнца, «ресницы-зонтики» и выдвинутые вперед надбровные дуги способны, в самой минимальной степени, защитить глаза от света.

Таким образом, в строении лицевого скелета, глазных яблок, век и ресниц заложены потенциальные возможности для светорегулирующей деятельности. Существует зависимость между психическим состоянием человека и восприятием цвета. На этом основан цветовой тест Люшера. В полном варианте он состоит из 7 наборов различных цветов, что в общей сложности составляет 73 цветные полоски. На практике наиболее часто пользуются сокращенным (восьмикарточным) вариантом теста, при котором испытуемый отбирает цвета в «нисходящем порядке предпочтения». Таким образом, цвет, которому он отдает первое место, вызывает у него наибольшую симпатию, тот, который он выбирает последним и который занимает 8-е место, вызывает у него антипатию (или самую слабую симпатию). Видя, какое место в ряду занимает тот или иной цвет, мы можем определить присущую ему «функцию».

По данным психологов, каждому цвету соответствуют определенные свойства. Например, черный цвет символизирует ненависть, злобу, мстительность, отказ. Если человек выбрал черный цвет, то это говорит о том, что он находит существующую ситуацию неприятной, что к нему предъявляют слишком высокие требования, вынуждающие его действовать опрометчиво и безрассудно. Зеленый цвет означает состояние здоровья и «эластичной напряженности». Психологически это выражается в деятельной воле, упорстве и постоянстве. Человек, выбирающий зеленый цвет, хочет, чтобы во всем торжествовали его собственные взгляды и убеждения, стремится чувствовать, что все его поведение оправдывается тем, что он — носитель основных и непреложных принципов. В результате такой человек возводит себя на пьедестал и начинает поучать других. Ему нужно, чтобы его признавали, а занятые им позиции оставались незыблемыми, несмотря на сопротивление и противодействие окружающих.

Тест Люшера содержит обширную информацию относительно психологической структуры индивида и зон психического и отчасти соматического стресса. Цветовой тест Люшера служит для врачей «сигнальной системой», предупреждающей о появлении на ранних стадиях различных заболеваний, в том числе мозговых инсультов и инфарктов миокарда.

ЧАСТЬ II

ЭФФЕКТИВНЫЙ ПСИХОТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ПРАКТИКУМ

Глава 4. ОБЩАЯ И ДИФФЕРЕНЦИАЛЬНАЯ ПСИХОДИАГНОСТИКА

4.1. Инструментарий исследования отдельных сторон психики человека

а) Методика изучения особенностей восприятия «Восприятие времени» [52]

Методика позволяет оценить точность восприятия времени с помощью обычного секундомера. Экспериментатор дает отсчет в 12 секунд, обозначая ударом карандаша начало и конец временного отрезка. Испытуемый должен включить и остановить секундомер, воспроизведя указанный интервал времени. Целесообразно давать по 10 проб с таким расчетом, чтобы они относительно равномерно распределились в указанном диапазоне 6—12 секунд.

Определяется процентная точность (Т) оценки интервалов времени по формуле:

$$T = \frac{100 - C_1 * 100}{C}$$

где:

С, — сумма отрезков времени, предъявляемых экспериментатором;

C_2 — сумма разности от времени предъявляемого экспертом (сумма ошибок испытуемого в секундах). Оценка точности восприятия времени выставляется **по** табл. 7.

Таблица 7

Характеристика интервалов времени

Оценка в баллах	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Процентная точность интервалов времени	99,5	99	88,5	88	86	84	80	75	70

б) Тест для определения уровня внимания «Числовой квадрат» [52]

Методика предназначена для оценки объема распределения и переключения внимания. Содержание: в квадрате с 25 клетками в случайном порядке расположены числа от 1 до 40, пропущено 15 чисел. Обследуемый должен зачеркнуть в числовом ряду числа, отсутствующие в квадрате.

Время на работу — 1,5 минут. При обработке подсчитывается количество правильных ответов (пропуск, исправление — ошибка). Оснащение: бланки (табл. 7), демонстрационный плакат, карандаши, секундомер. Инструкция обследуемым: «Перед вами квадрат с 25 числами и числовой ряд из 40 чисел. Вам необходимо за 1,5 минуты зачеркнуть в числовом ряду числа, отсутствующие в квадрате». Пользуйтесь табл. 8.

Таблица ***8***

Бланк **для** опроса

14	5	31	7	37	
40	34	23	1	20	
19	16	32	13	33	
2	6	8	25	9	
12	26	36	28	39	

1, 2, з, 4, 5, 6, 7,
ю, п, 12, 13, 14, 15,
16, 17, 18, 19, 20, 21,
22, 23, 24, 25, 26, 27,
28, 29, 30, 31, 32, 33,
34, 35, 36, 37, 38, 39,
40

Подчеркнутые числа, присутствующие в квадрате
Оценка по 9-балльной шкале

Оценка в баллах	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Количество правильных ответов	18	17	15-16	13-14	10-12	8-9	6-7	5	4

в) Тест для определения мыслительных способностей «Количественные отношения» [52]

Тест предназначен для оценки способности логического умозаключения, при котором на основе известных суждений или понятий выводятся новые суждения о предметах и явлениях. Для проведения обследования необходимы специальные бланки (рис. 18) и секундомер.

Инструкция. «Вам предстоит решить 12 логических задач. Суть их состоит в том, чтобы определить отношение одной величины к другой и написать, какая величина больше или меньше, пользуясь буквами «б», если величина больше, и «м» — если меньше. Решать задачу устно, без всяких пометок карандашом, стараясь выполнить задание как можно быстрее и без ошибок. Время решения задач — 5 минут.

Бланк

Количественные отношения

1.	А меньше Б в 3 раза Б больше В в 2 раза А В	2.	А больше Б в 4 раза Б меньше В в 7 раз А В
3.	А больше Б в 3 раза Б меньше В в 6 раз А В	4.	А меньше Б в 8 раз Б больше В в 9 раз А В
5.	А меньше Б в 5 раз Б больше В в 2 раза А В	6.	А больше Б в 4 раза Б меньше В в 3 разя А В
7.	А больше Б в 6 раз Б меньше В в 7 раз А В	8.	А меньше Б в 2 раза Б больше В в 5 раз А В
9.	А меньше Б в 10 раз Б больше В в 3 раза А В	10.	А больше Б в 4 раза Б меньше В в 2 раза А В
11.	А меньше Б в 3 раза Б больше В в 5 раз А В	12.	А больше Б в 9 раз Б меньше В в 12 раз А В

«Ключ»

1. А < В	4. А > В	7. А < В	Ю. А > В
2. А < В	5. А < В	8. А > В	П. А > В
3. А < В	6. А > В	9. А < В	12. А < В

Оценка производится по количеству правильных ответов. Норма взрослого человека — 10 и более.

Итоги балльных оценок особенностей логического умозаключения

Оценка в баллах	5	4	3	2
Количество правильных ответов	12-9	8-6	5-3	2-0

г) Опросник для проверки памяти «Память на числа» [52]

Методика предназначена для оценки кратковременной зрительной памяти, ее объема и точности. Задание заключается в том, что обследуемым демонстрируется в течение 20 секунд таблица с 12 двузначными числами, которые нужно запомнить и затем в течение 1 минуты записать на бланк. Используется как для группового, так и для индивидуального обследования.

Инструкция. Вам будет предъявлена таблица с числами (показать образец). Задача заключается в **том,** чтобы за 20 секунд запомнить как можно больше чисел. Через 20 секунд я уберу таблицу, и вы должны на «Листе записи ответов» в таблице «Память на числа» записать все числа, которые запомнили. Одновременно будут показаны 2 таблицы: имеющие четные порядковые номера будут смотреть и запоминать числа на таблице с надписью «Четные», а лица с нечетными порядковыми номерами будут смотреть на таблицу с надписью «Нечетные». Всем понятно, с какой таблицей кто будет работать?

Порядок работы будет следующий. По команде «Внимание» все должны смотреть на таблицу, каждый на свою, и стараться запомнить как можно больше чисел. Брать в это время карандаш не разрешается. Через 20 секунд я уберу таблицы и дам команду «Пишите».

В каждой клеточке нужно записать одно число. Порядок расположения чисел при записи значения не имеет. На запись дается 1 минута.

Составление заключения. Оценка производится по количеству правильно воспроизведенных чисел в соответствии с приведенной табл. 9. Норма взрослого человека — 7 и выше.

Таблица 9

Интервалы ответов для оценки результатов опроса

Баллы	2	3	4	5
Количество правильно воспроизведенных чисел	1-4	5-6	7-8	9-12

Четный вариант

13 91 47 39
65 83 19 51
23 94 71 87

Нечетный вариант

34 68 82 76
18 82 56 14
52 24 38 96

д) Тест Шварцландера «Исследование уровня притязаний» (вариант В.И. Буянова и И.Б. Буяновой)

Задание дается как тест на моторную координацию. Испытуемому предлагается бланк с четырьмя прямоугольными секциями по количеству проб в эксперименте. В инструкции субъекту формулируется задача поставить крестики (х) в максимальном числе маленьких квадратов одного из прямоугольников, выполняя эту задачу за определенное время.

Испытуемого просят назвать количество квадратов, которое он сможет заполнить за 10 секунд. Свой ответ он заносит в верхнюю большую ячейку первого прямоугольника. На рис. 19 испытуемый планирует поставить 17 крестиков.

										17

Рис. 19

После пробы, начинающейся и заканчивающейся по команде экспериментатора, испытуемый подсчитывает количество поставленных элементов и отмечает его в нижней большой ячейке первого прямоугольника (рис. 19 а).

X	X	X	X	X	X					17
X	X	X	X	X	X					
X	X	X	X							16

Рис. 19 а

Далее по той же схеме осуществляются следующие пробы с уменьшением времени на выполнение на 1 секунду (от 10 до 7 секунд).

Это задание обращено к анализу целевого расхождения. Сопоставляется число графических элементов, намеченное для исполнения, с реализуемым в каждой пробе. Средняя величина целевого отклонения (ЦО) подсчитывается по формуле, предполагающей сравнение уровня притязаний (УП) и уровня достижений (УД).

$$ЦО = \frac{(УП2 - УД1) + (УП3 - УД2) + (УП4 - УД3)}{3}$$

где:

УП1, УП2, УП3 — уровни притязания в пробах № 1,2, 3;

УД2, УД3, УД4 — уровни достижений в пробах № 2, 3, 4.

Стандарты целевого отклонения:

>5 — нереально высокий уровень притязаний;

3-^-4,99 — высокий уровень притязаний (внутри нормы);

1-5-2,99 — умеренный уровень притязаний (внутри нормы);

-1,49-й),99 — низкий уровень притязаний;

<-1,50 — нереально низкий уровень притязаний.

Данное задание является экспресс-методикой для оценки УП, позволяющую получить соответствующую информацию в течение нескольких минут. В связи с этим она может быть рекомендована для весьма широкого контингента испытуемых.

е) Методика выявления нервно-психической устойчивости человека

Методика позволяет практическому психологу комплексно осуществлять диагностику, прогнозирование и профилактику нервно-психической неустойчивости различных категорий сотрудников. Она объединяет «батарею» частных методик, включающих в себя:

- методику ШСНД (шкала самооценки нервной депрессии);
- методику «Прогноз»;
- методику САН (самочувствие, активность, настроение);
- методику ШС (шкала самооценки Спилбергера—Ханина);
- методику ЛД (личностный дифференциал);
- методику ЛШПТ (личностная шкала психической тревожности).

Методика дает возможность измерить уровни тревожности, депрессии, самоуважения, удовлетворенности собой, определять состояние фрустрации, подавленности, личностного дискомфорта и другие виды астеничных эмоциональных переживаний человека.

Достоинством методики является то, что кроме непосредственной диагностики различных типов нервно-психической неустойчивости она позволяет прогнозировать и предупреждать данные нежелательные явления в период скрытой (латентной) фазы их развития. Особая значимость методики состоит в том, что при правильном подходе она поможет в профилактике конфликтных ситуаций, связанных с феноменами отклоняющегося поведения.

Обработка данных по методике ШСНД
(Шкала самооценки нервной депрессии)

Уровень депрессии (Уд) рассчитывается по формуле:

$$Уд = пр + обр ,$$

где:
пр — сумма зачеркнутых цифр к прямым высказываниям № 1, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 13, 15, 19;
обр — сумма зачеркнутых цифр к обратным высказываниям № 2, 5, 6, 11, 12, 14, 16, 17, 18.

Например:

Подсчет баллов за прямые высказывания.

Зачеркнутая цифра за каждое высказывание соответствует количеству набранных баллов: зачеркнутая цифра 1 означает 1 балл; если зачеркнута цифра 2 — набрано 2 балла, зачеркнутые цифры 3 и 4 — 3 и 4 балла. При подсчете результатов за прямые высказывания проставляйте количество набранных баллов за каждое задание шкалы в первую графу ПВШ (прямые высказывания шкалы) на бланке для ответов.

Подсчет баллов за обратные высказывания.

У высказывания № 2 зачеркнута цифра 1, значит, набрано 4 балла; у высказывания № 5 зачеркнут ответ 2, мы ставим в сумму 3 балла; у высказывания № 6 зачеркнут ответ 3, что соответствует 2 баллам; у высказывания № 11 зачеркнули ответ 4 — ставим в сумму 1 балл и т. д. Для облегчения обработки результатов за обратные высказывания советуем использовать табл. 10.

Таблица 10

Бланк для оценки результатов опроса

Предполагаемые ответы обратных высказываний	1	2	3	4
Сумма набранных баллов за обратные высказывания	4	3	2	1

Для удобства обработки данных за обратные высказывания вычеркните эти пункты шкалы и напротив них на проведенной линии выставьте набранные баллы во вторую графу ОВШ (обратные высказывания шкалы) на бланке для ответов. Интерпретация результатов по методике ШСНД. Подводя итоги исследования, используйте табл. 11.

Таблица 11

Бланк для оценки уровня депрессивности

Количество набранных баллов	Уровень депрессии (УД)<50	50<УД<59	60<УД<69	УД>70
Предполагаемая интерпретация (уровень депрессии)	Состояние без депрессии	Легкая депрессия ситуативного или неврологического происхождения	Субдепрессивное состояние или маскировочная депрессия	Истинное депрессивное состояние

Интерпретируя полученные результаты, необходимо помнить, что любая депрессия связана с механизмом утраты (например, любимого человека, независимо, является ли такая потеря физической — смерть, уход — или выражается в пренебрежительном отношении, невнимании и т. п. Депрессия вызывается и непосредственной утратой, даже перенесенной много лет назад. Механизмы включения депрессии могут быть принципиально разными, т. е. они провоцируются переживаниями, внутренними болезнями, травмами, очаговыми процессами в мозгу или могут быть самопроизвольными. В одних случаях это зависит от действия в организме циклических (в связи с временами года и т. д.) факторов, в других — от стрессовых или иных явлений.

Депрессия может представлять опасность для жизни человека вследствие наклонности к самоубийству, отказа от еды или в результате снижения иммунных сил и возможных заболеваний организма. Правильная оценка депрессивного состояния помогает профилактике суицидов.

Анкета ШСНД

Уважаемый(ая) господин(жа)!

Вам сейчас предстоит поразмышлять о себе с карандашом в руке. При этом не задумывайтесь долго над высказываниями, поскольку правильных или неправильных ответов здесь нет.

Прочитав каждое из приведенных ниже утверждений, выберите один из возможных ответов, зачеркнув соответствующую цифру (табл. 12).

Таблица 12

Бланк для ответов

	Предполагаемые ответы					
Высказывания	Никогда или изредка	Никогда	Часто	Почти всегда или постоянно	ПВ	о в
1. Я чувствую подавленность.	1	2	3	4		
2. У меня бывают периоды плача или близости к слезам.	1	2	3	4		
3. У меня плохой ночной сон.	1	2	3	4		
4. Аппетит у меня не хуже обычного.	1	2	3	4		

5. Мне приятно смотреть на привлекательных женщин, разговаривать с ними, находиться рядом.	.	2	3	4		
6. Я замечаю, что теряю вес.	1	2	3	4		
7. Меня беспокоят запоры.	1	2	3	4		
8.Сердце бьется быстрее, чем обычно.	1	2	3	4		
9. Я устаю без всяких причин.	1	2	3	4		
10. Я мыслю так же ясно, как всегда.	1	2	3	4		
11. Мне легко делать то, что я умею.	1	2	3	4		
12. Чувствую беспокойство и не могу усидеть на месте.	'	2	3	4		
13. У меня есть надежда на будущее.	1	2	3	4		
14. Я более раздражителен, чем обычно.	1	2	3	4		
15. Мне легко принимать решения.	1	2	3	4		
16. Я чувствую, что полезен и необходим.	1	2	3	4		
17. Я живу достаточно полной жизнью.	1	2	3	4		
18. Я чувствую, что другим людям станет лучше, если я умру.		2	3	4		
19. Меня до сих пор радует то, что радовало всегда.		2	3	4		

Благодарим за работу!

(должность) (фамилия, инициалы)

Анкета «Прогноз»

Уважаемый(ая) господин(жа)!

Вам предлагается подумать, какое из 84 высказываний, представленных ниже, характеризует Вас более точно. По каждому из высказываний возможен лишь один ответ — «да» или «нет». Если Вы отвечаете на вопрос «да», то поставьте «+» в соответствующей клетке бланка ответов, если «нет», то ставьте «-». Внимательно следите за тем, чтобы ответ был проставлен в соответствующем столбике. Работайте быстро и самостоятельно. Не пропускайте высказываний. Все ответы должны быть откровенными. Результаты обследования разглашаться не будут. Во время выполнения задания нельзя разговаривать (табл. 13).

Таблица 13

Высказывание	Да	Нет
1. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.		
2. В детстве у меня была такая компания, где все старались всегда и во всем стоять друг за друга.		
3. Временами у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.		
4. Бывали случаи, что я не сдерживал своих обещаний.		
5. У меня часто болит голова.		
6. Иногда я говорю неправду.		
7. Раз в неделю или чаще я безо всякой видимой причины внезапно ощущаю жар во всем теле.		
8. Бывало, что я говорил о вещах, в которых не разбираюсь.		
9. Бывает, что я сержусь.		
10. Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни.		
11. Бывает, что я откладываю на завтра то, что нужно сделать сегодня.		
12. Я охотно принимаю участие во всех собраниях и других общественных мероприятиях.		
13. Самая трудная борьба для меня — борьба с самим собой.		
14. Мышечные судороги и подергивания у меня бывают очень редко.		
15. Иногда, когда я неважно себя чувствую, я бываю раздражительным.		

16. Я довольно безразличен к тому, что со мной будет.		
17. В гостях я держусь за столом лучше, чем дома.		
18. Если мне не грозит штраф и машин поблизости нет, я могу перейти улицу там, где мне хочется, а не там, где положено.		
19. Я считаю, что моя семейная жизнь такая же хорошая, как и у большинства моих знакомых.		
20. Мне часто говорят, что я вспыльчив.		
21. Запоры у меня бывают редко.		
22. В игре я предпочитаю выигрывать.		
23. В последние несколько лет большую часть времени я чувствую себя хорошо.		
24. Сейчас мой вес постоянен (я не полнею и не худею).		
25. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей, это как бы придает мне вес в собственных глазах.		
26. Я был бы довольно спокоен, если бы у кого-нибудь из моей семьи были неприятности из-за нарушения закона.		
27. С моим рассудком творится что-то неладное.		
28. Меня беспокоят сексуальные вопросы.		
29. Когда я пытаюсь что-то сказать, часто замечаю, что у меня дрожат руки.		
30. Руки у меня такие же проворные, как и прежде.		
31. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.		
32. Думаю, что я человек обреченный.		
33. Я ссорюсь с членами моей семьи очень редко.		
34. Бывает, что я с кем-нибудь немного посплетничаю.		
35. Часто я вижу сны, о которых лучше никому не рассказывать.		
36. Бывает, что при обсуждении некоторых вопросов я, особенно не задумываясь, соглашаюсь с мнением других.		
37. В школе я усваивал материал медленнее, чем другие.		
38. Моя внешность меня в общем устраивает.		
39. Я вполне уверен в себе.		
40. Раз в неделю я бываю очень возбужденным или взволнованным.		

41. Кто-то управляет моими мыслями.		
42. Я ежедневно выпиваю много воды.		
43. Бывает, что неприличная или даже непристойная шутка вызывает у меня смех.		
44. Счастливей всего я бываю, когда один.		
45. Кто-то пытается воздействовать на мои мысли.		
46. Я любил сказки Андерсена.		
47. Даже среди людей я чувствую себя одиноким.		
48. Меня злит, когда меня торопят.		
49. Меня легко привести в замешательство.		
50. Я легко теряю терпение с людьми.		
51. Часто мне хочется умереть.		
52. Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что не справлюсь с ним.		
53. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.		
54. К вопросам религии я отношусь равнодушно, они меня не занимают.		
55. Приступы плохого настроения бывают у меня редко.		
56. У меня были очень необычные мистические переживания.		
57. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.		
58. Я заслуживаю сурового наказания за свои поступки.		
59. У меня были периоды, когда из-за волнения я терял сон.		
60. Я человек нервный и легко возбудимый.		
61. Мне кажется, что обаяние у меня такое же, какудругих (не хуже). -		
62. Все у меня получается плохо, не так, как надо.		
63. Я почти всегда ощущаю сухость во рту.		
64. Большую часть времени я чувствую себя усталым.		
65. Иногда я чувствую, что близок к нервному срыву.		
66. Меня очень раздражает, что я забываю, куда кладу вещи.		
67. Я очень внимательно отношусь к тому, как я одеваюсь.		
68. Приключенческие рассказы мне нравятся больше, чем рассказы о любви.		

69. Мне очень трудно приспособиться к новым условиям жизни, работы. Переход к любым новым условиям жизни, работы кажется невыносимо трудным.		
70. Мне кажется, что по отношению ко мне особенно часто поступают несправедливо.		
71. Я часто чувствую себя несправедливо обиженным.		
72. Мое мнение часто не совпадает с мнением окружающих.		
73. Я часто испытываю чувство усталости от жизни, и мне не хочется жить.		
74. На меня обращают внимание чаще, чем на других.		
75. У меня бывают головные боли и головокружения из-за переживаний.		
76. Часто у меня бывают периоды, когда мне никого не хочется видеть. Никого!		
77. Мне трудно проснуться в назначенный час.		
78. Если в моих неудачах кто-то виноват, я не оставлю его безнаказанным.		
79. В детстве я был капризным и раздражительным.		
80. Мне известны случаи, когда мои родственники лечились у невропатологов и психиатров.		
81. Иногда я принимаю валериану, элениум, кодеин и другие успокаивающие средства.		
82. Есть ли у Вас судимые родственники?		
83. Имели ли Вы приводы в милицию?		
84. Оставались ли Вы в школе на второй год?		

Благодарим за работу!

(должность) (фамилия, инициалы)

Обработка данных по методике «Прогноз»

Обработку рекомендуем проводить с помощью трех трафаретов. Прорези в каждом из трафаретов должны соответствовать номерам высказываний, сгруппированных в приведенной таблице с «ключами». Один трафарет предназначен для подсчета баллов по шкале искренности, два — по шкале нервно-психической неустойчивости (для оценки положительных и отрицательных высказываний).

Обработку данных следует начинать со шкалы искренности, которая используется для оценки достоверности ответов обследуемого. Трафарет накладывается на заполненный бланк, после чего подсчитывается количество минусов, которые видны через прорези в трафарете. Полученное число соответствует значению шкалы искренности в баллах. Если по шкале искренности отмечено более 10 баллов, то использовать полученные данные в анализе не рекомендуется, а причины неискренности следует выяснить в процессе беседы.

Обработка полученных результатов производится с помощью «ключа», представленного в табл. 14.

Таблица 14

«Ключ» для обработки данных анкеты «Прогноз»

Шкалы	Ответ	
Шкала искренности	Нет («-»)	1,4, 6, 8, 9, 11, 15, 17, 18, 22, 25,31,34, 36,43
Шкала нервно-психической неустойчивости	Да («+»)	3, 5, 7, 10, 16, 20, 26, 27, 29, 32,33,35,37,40,41,42,44,45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 56, 57, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84
	Нет («-»)	2, 12,13, 14,19,21,23,24,28, 30,38,39, 46,54,55,58,61,68

Показатель по шкале нервно-психической неустойчивости получают, суммируя количество плюсов, выявленных трафаретом для положительных ответов, и количество минусов по трафарету для отрицательных ответов. Результат переводится в 10-балльную шкалу и оценивается по критериям, указанным в табл. 15.

Таблица 15

Шкала оценок нервно-психической устойчивости по анкете «Прогноз»

Показатели	Значение показателей									
Первичные значения по шкале	5и менее	6	7-8	9-10	11-1	14-1	18-2	23-2	29-3	33 и более
Баллы	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

Интерпретация результатов по методике «Прогноз»

Данные анкеты «Прогноз» учитываются при вынесении заключения об уровне нервно-психической неустойчивости наряду с результатами обследования по другим методикам.

Баллы	Заключения и рекомендации
1-2	Высокая вероятность нервно-психических срывов. Необходимо дополнительное медицинское обследование психиатра, невропатолога.
3-5	Нервно-психические срывы вероятны, особенно в экстремальных условиях. Необходимо учитывать это при вынесении заключения о профпригодности и распределении по специальностям и видам деятельности.
6-10	Нервно-психические срывы маловероятны. При наличии других положительных данных можно рекомендовать на специальности, требующие повышенной нервно-психической устойчивости.

Анкета САН (самочувствие, активность, настроение)

Уважаемый(ая) господин(жа)!

Оцените свое состояние, отметив на шкале цифру, которая в наибольшей степени отражает Ваше состояние в данный момент. Старайтесь пользоваться всем диапазоном цифр, избегайте крайних цифр. Для работы воспользуйтесь табл. 16.

Таблица 16

Бланк для ответов

1. Самочувствие хорошее	3 2 1 0 1 2 3	Самочувствие плохое
2. Чувствую себя сильным	3 2 1 0 1 2 3	Чувствую себя слабым
3. Пассивный	3 2 1 0 1 2 3	Активный
4. Малоподвижный	3 2 1 0 1 2 3	Подвижный
5. Веселый	3 2 1 0 1 2 3	Грустный
6. Хорошее настроение	3 2 1 0 1 2 3	Плохое настроение
7. Работоспособный	3 2 1 0 1 2 3	Разбитый
8. Полный сил	3 2 1 0 1 2 3	Обессиленный
9. Медлительный	3 2 1 0 1 2 3	Быстрый
10. Бездеятельный	3 2 10 12 3	Деятельный
11. Счастливый	3 2 1 0 1 2 3	Несчастливый
12. Жизнерадостный	3 2 1 0 1 2 3	Мрачный
13. Напряженный	3 2 1 0 1 2 3	Расслабленный

14. Здоровый	3 2 1 0 1 2 3	Больной
15. Безучастный	3 2 1 0 1 2 3	Увлеченный
16. Равнодушный	3 2 1 0 1 2 3	Взволнованный
17. Восторженный	3 2 1 0 1 2 3	Унылый
18. Радостный	3 2 1 0 1 2 3	Печальный
19. Отдохнувший	3 2 1 0 1 2 3	Усталый
20. Свежий	3 2 1 0 1 2 3	Изнуренный
21. Сонливый	3 2 1 0 1 2 3	Возбужденный
22. Желание отдохнуть	3 2 1 0 1 2 3	Желание работать
23. Спокойный	3 2 1 0 1 2 3	Озабоченный
24. Оптимистичный	3 2 1 0 1 2 3	Пессимистичный
25. Выносливый	3 2 1 0 1 2 3	Утомляемый
26. Бодрый	3 2 1 0 1 2 3	Вялый
27. Соображать трудно	3 2 1 0 1 2 3	Соображать легко
28. Рассеянный	3 2 1 0 1 2 3	Внимательный
29. Полный надежд	3 2 1 0 1 2 3	Разочарованный
30. Довольный	3 2 1 0 1 2 3	Недовольный

Благодарим за работу!

(должность) (фамилия, инициалы)

Обработка данных по методике САН

При обработке результатов сначала все оценки по субшкалам переводятся в баллы от 1 до 7: оценка -3 переводится в 1 балл, оценка 0—в 4 балла, оценка +3—в 7 баллов.

Суммарные баллы по трем основным шкалам подсчитываются по ключу в виде среднего арифметического оценок по субшкалам.

Категории *«Самочувствие»* соответствуют следующие -пары слов: 1,2,7,8, 13, 14, 19, 20, 25,26.

Категории *«Активность»:* -3, -4, -9, -10, -15, -16, -21, -22, - 27, -28.

Категории *«Настроение»:* 5, 6, 11, 12, 17, 13, 23, 24, 29, 30.

Каждую категорию характеризуют два показателя: среднее арифметическое и среднеквадратичное отклонение. Среднее арифметическое есть числовое выражение функционального состояния испытуемого по каждой из категорий. Среднеквадратичное отклонение показывает характер частотного распределения, вычисляется по формуле:

$$\text{дельта} = \frac{\sqrt{\sum_{i-1}^{n}(\bar{X}-X_i)^2}}{n-1}$$

где:

дельта — среднеквадратичное отклонение;

X — среднее арифметическое;

Xi — балл по каждой из шкал категории i;

n — количество шкал категории (л = 10).

Важно учитывать, что бланки с величиной среднеквадратичного отклонения, превышающей 1,5, могут исключаться как заполненные в случайном порядке.

Интерпретация результатов по методике САН (вариант)

Интерпретация результатов по данной методике очень специфична и дается только по итогам конкретного исследования. Однако можно предложить в качестве общих ориентиров в работе практического психолога один из вариантов интерпретации показателей, полученных при подборе и изучении эмоционального состояния участников в группе социально-психологического тренинга. В данном случае повышение показателей во всех трех категориях свидетельствует об активной ролевой позиции участника и стеничности эмоциональных переживаний, что можно интерпретировать как адекватное принятие роли участника тренинга.

Активность может повышаться даже на фоне понижения самочувствия и настроения. Подобное сочетание, по всей вероятности, свидетельствует о дискомфорте личности в игровой роли, и, чем больше дискомфорт, тем резче падает настроение, и, как производная от настроения, несколько снижается оценка самочувствия. Дискомфорт может быть вызван недостаточным знанием роли, ошибкой ролевых установок, ролевых стереотипов. Это достаточно частое явление в ролевой игре социально-психологического тренинга.

Подобные отрицательные эмоции в сочетании с высокой активностью носят конструктивный характер и направлены на поиск решения вставшей перед личностью социально-психологической проблемы, на поиск новых форм поведения — в рамках данной роли — либо на переосмысление содержания самой роли. Тревожным сигналом должно стать снижение показателей какого-либо из участников игры по всем трем категориям. Подобное состояние нежелательно для ролевой игры. Причины такого состояния могут быть различными: неблагоприятное положение данной личности в группе, индивидуальные особенности (интроверсия, высокая тревожность).

Анкета ШС-1 (шкала самооценки)
«Оцените свое состояние»

Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните соответствующую цифру справа в зависимости от того, как Вы себя чувствуете в данный момент. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных или неправильных ответов нет (табл. 17).

Таблица 17

Шкала самочувствия № 1

Вопросы	Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
1. Я спокоен.	1	2	3	4
2. Мне ничто не угрожает.	1	2	3	4
3. Я нахожусь в напряжении.	1	2	3	4
4. Я чувствую себя свободно.	1	2	3	4
5. Я не могу сосредоточиться.	1	2	3	4
6. Я расстроен.	1	2	3	4
7. Меня волнуют возможные неудачи.	1	2	3	4
8. Я чувствую себя отдохнувшим.	1	2	3	4
9. Я встревожен.	1	2	3	4
10. Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения.	>	2	3	4
П.Я уверен в себе.	1	2	3	4
12. Я нервничаю.	1	2	3	4
13. Я не нахожу себе места.	1	- 2	3	4
14. Я взвинчен.	1	2	3	4
15. Я не чувствую скованности, напряженности.	1	2	3	4
16. Я доволен.	1	2	3	4
17. Я озабочен.	1	2	3	4
18. Я слишком возбужден, и мне не по себе.	1	2	3	4
19. Мне радостно и приятно.	1	2	3	4
20. Мне все безразлично.	1	2	3	4

Благодарим за работу!

(должность) (фамилия, инициалы)

Анкета ШС-2
«Оцените свое состояние»

Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните соответствующую цифру справа в зависимости от того, как Вы себя чувствуете обычно. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных или неправильных ответов нет.

Таблица 18

Шкала самочувствия № 2

Вопросы	Почти никогда	Иногда	Часто	Почти всегда
21. Я испытываю удовольствие.	1	2	3	4
22. Я обычно быстро устаю.	1	2	3	4
23. Я легко могу заплакать.	1	2	3	4
24. Я хотел бы быть таким же счастливым, как и другие.	1	2	3	4
25. Нередко я проигрываю из-за того, что недостаточно быстро принимаю решения.	1	2	3	4
26. Обычно я чувствую себя бодрым.	1	2	3	4
27. Я спокоен,хладнокровен и собран.	1	2	3	4
28. Ожидаемые трудности обычно очень тревожат меня.	1	2	3	4
29. Я очень переживаю по пустякам.	1	2	3	4
30. Я вполне счастлив.	1	2	3	4
31. Я принимаю все слишком близко к сердцу.	1	2	3	4
32. Мне не хватает уверенности в себе.	1	2	3	4
33. Обычно я чувствую себя в безопасности.	1	2	3	4
34. Я стараюсь избегать критических ситуаций и трудностей.	1	2	3	4
35. У меня бывает хандра.	1	2	3	4
36. Я доволен.	1	2	3	4
37. Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня.	1	2	3	4

38. Я так сильно переживаю свои разочарования, что потом долго не могу о них забыть.	1	2	3	4
39. Я уравновешенный человек.	1	2	3	4
40. Меня охватывает сильное беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах.	1	2	3	4

Благодарим за работу!

(должность) (фамилия, инициалы)

Обработка данных по методике ШС Спилберга — Ханина

Прямые вопросы: 3,4,6, 7,9,12,13,14, 17,18,22,23, 24, 25, 28,29,31, 32, 34, 35, 37, 38, 40.

Обратные вопросы: 1, 2, 5, 8, 10,11, 15, 16, 19, 20, 21, 26, 27, 30, 33,36, 39.

Первая шкала (вопросы 1—20) измеряет тревожность как психическое состояние. Подсчитываем количество баллов, полученных на прямые вопросы. Из полученной суммы вычитаем сумму баллов, полученных на обратные вопросы (21—40), и прибавляем число 50.

$$Т = (П-О)+50,$$

где:

Т—тревожность как состояние (ситуативная);

П — сумма баллов, полученных за прямые вопросы;

О — сумма баллов, полученных за обратные вопросы.

Величина 41 и ниже свидетельствует о низкой тревожности; 41—45— умеренная тревожность; 46 и выше — высокая ситуативная тревожность.

Потом приступаем к определению тревожности как свойства личности. Методика подсчета прежняя:

Подсчитаем баллы по второй шкале (21—40 вопросы). Результат получаем по формуле:

$$Т = (П-О)+35.$$

Величина меньшая 35 свидетельствует о высокой эмоциональной стабильности и, следовательно, низкой тревожности; 35—44 — показатель среднего уровня тревожности. Если полученный результат выше 45, мы вправе говорить о высокой тревожности.

Интерпретация результатов теста
Шкала самооценки Спилбергера — Ханина

По первой шкале Т (ситуативная тревожность)

Сумма баллов	Менее 41 балла	41—45 баллов	46 баллов и выше
Показатель тревожности	Низкая тревожность. Высокая эмоциональная стабильность	Умеренная тревожность	Высокая ситуативная тревожность

По второй шкале Т (личностная тревожность)

Сумма баллов	Менее 35 баллов	35—44 балла	44 балла и выше
Показатель тревожности	Низкая тревожность. Высокая эмоциональная стабильность	Умеренная тревожность	Высокая тревожность

Анкета ЛШПТ (личностная шкала психической тревожности)

Уважаемый(ая) господин(жа)!

Вам предстоит подумать над 60 утверждениями и решить, согласны Вы с ними или нет. В колонку «да» ставьте «+», если согласны с утверждением, и в колонку «нет» ставьте «—», если с высказыванием не соглашаетесь (табл. 19).

Таблица 19

Бланк для ответов

Тестовый материал	Да	Нет
I. Я могу долго работать не уставая.		
2. Я всегда выполняю свои обещания, не считаясь с тем, удобно мне это или нет.		
3. Обычно руки и ноги у меня теплые.		
4. У меня редко болит голова.		
5. Я уверен в своих силах.		
6. Ожидание меня нервирует.		
7. Порой мне кажется, что я ни на что не годен.		
8. Обычно я чувствую себя вполне счастливым.		
9. Я не могу сосредоточиться на чем-либо одном.		

10. В детстве я всегда немедленно и безропотно выполнял все то, что мне поручали.		
11. Раз в месяц или чаще у меня бывает расстройство желудка.		
12. Я часто ловлю себя на том, что меня что-то тревожит.		
13. Я думаю, что болею не чаще, чем большинство других людей.		
14. Я не слишком застенчив.		
15. Жизнь для меня почти всегда связана с большим напряжением.		
16. Иногда бывает, что я говорю о вещах, в которых не разбираюсь.		
17. Я краснею не чаще, чем другие.		
18. Я часто расстраиваюсь из-за пустяков.		
19. Я редко замечаю у себя сердцебиение или одышку.		
20. Не все люди, которых я знаю, мне нравятся.		
21. Я не могу уснуть, если меня что-то тревожит.		
22. Обычно я спокоен и меня нелегко расстроить.		
23. Меня часто мучают ночные кошмары.		
24. Я склонен все принимать слишком всерьез.		
25. Когда я нервничаю, у меня усиливается потливость.		
26. У меня беспокойный и прерывистый сон.		
27. В играх я предпочитаю скорее выигрывать, чем проигрывать.		
28. Я более чувствителен, чем большинство других людей.		
29. Бывает, что нескромные шутки и остроты вызывают у меня смех.		
30. Я хотел бы быть так же доволен своей жизнью, как, вероятно, довольны другие.		
31 Мой желудок сильно беспокоит меня.		
32. Я постоянно озабочен своими материальными и служебными делами.		
33. Я настороженно отношусь к некоторым людям, хотя знаю, что они не могут причинить мне вреда.		
34. Мне порой кажется, что передо мной нагромождены такие трудности, которых мне не преодолеть.		
35. Я легко прихожу в замешательство.		

36. Временами я становлюсь настолько возбужденным, что это мешает мне заснуть.		
37. Я предпочитаю уклоняться от конфликтов и затруднительных положений.		
38. У меня бывают приступы тошноты и рвоты.		
39. Я никогда не опаздываю на свидания или работу.		
40. Временами я определенно чувствую себя бесполезным.		
41. Иногда мне хочется выругаться.		
42. Почти всегда я испытываю тревогу в связи с чем-либо или с кем-либо.		
43. Меня беспокоят возможные неудачи.		
44. Я часто боюсь, что вот-вот покраснею.		
45. Меня нередко охватывает отчаяние.		
46. Я — человек нервный и легко возбудимый.		
47. Я часто замечаю, что мои руки дрожат, когда я пытаюсь что-нибудь сделать.		
48. Я почти всегда испытываю чувство голода.		
49. Мне не хватает уверенности в себе.		
50. Я легко потею даже в прохладные дни.		
51. Я часто мечтаю о таких вещах, о которых лучше никому не рассказывать.		
52. У меня очень редко болит живот.		
53. Я считаю, что мне очень трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.		
54. У меня бывают периоды такого сильного беспокойства, что я не могу долго усидеть на одном месте.		
55. Я всегда отвечаю на письма сразу же после прочтения.		
56. Я легко расстраиваюсь.		
57. Практически я никогда не краснею.		
58. У меня гораздо меньше различных опасений и страхов, чем у моих друзей и знакомых.		
59. Бывает, что я откладываю на завтра то, что следует сделать сегодня.		
60. Обычно я работаю с большим напряжением.		

Благодарим за работу!

(должность) (фамилия, инициалы)

Обработка данных по ЛШПТ

Оценка результатов исследования по опроснику производится путем подсчета количества ответов обследуемого, свидетельствующих о тревожности (табл. 20).

В 1 балл оцениваются ответы «да» на высказывания: 6, 7, 9, 11 12, 13, 15, 18, 21, 23, 24, 25, 26, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38,40, 42,44,45,46, 47, 48, 49, 50, 53, 54, 56, 60.

Также в 1 балл оцениваются ответы «нет» на высказывания: 1, 3, 4, 5, 8, 14, 17, 19, 22, 39, 43, 52, 57, 58. Лживыми считаются ответы «да» к пунктам 2, 10, 55 и «нет» к пунктам 16, 20, 27, 29, 41, 51, 59.

Таблица 20

Интерпретация результатов ЛШПТ

Суммарная оценка	40-50	25-39	15-24	5 - 15	0 - 5
Интерпретация показателя уровня тревоги	Очень высокий уровень тревоги	Высокий уровень тревоги	Средний (с тенденцией к высокому) уровень тревоги	Средний (с тенденцией к низкому) уровень тревоги	Низкий уровень тревоги

Анкета ПД (личностный дифференциал)

Уважаемый(ая) господин(жа)!

Вам предлагается проанализировать свои личностные качества, опираясь на отобранный перечень черт личности. На бланке Вы видите таблицу из 21 пары слов противоположного значения.

Каждая такая пара задает локальную шкалу (субшкалу). Укажите, пожалуйста, свое место на каждой субшкале.

Бланк ответов к методике ЛД

1. Обаятельный	3210123	Непривлекательный
2. Слабый	3210123	Сильный
3. Разговорчивый	3210123	Молчаливый
4. Безответственный	3210123	Добросовестный
5. Упрямый	3210123	Уступчивый
6. Замкнутый	3210123	Открытый
7. Добрый	3210123	Злой
8. Зависимый	3210123	Независимый

9. Деятельный	3210123	Пассивный
10. Черствый	3210123	Отзывчивый
11. Решительный	3210123	Нерешительный
12. Вялый	3210123	Энергичный
13. Справедливый	3210123	Несправедливый
14. Расслабленный	3210123	Напряженный
15. Суетливый	3210123	Собранный
16. Враждебный	3210123	Дружелюбный
17. Уверенный	3210123	Неуверенный
18. Нелюдимый	3210123	Общительный
19. Честный	3210123	Неискренний
20. Несамостоятельный	3210123	Самостоятельный
21. Раздражительный	3210123	Невозмутимый

Благодарим за работу!

(должность) (фамилия, инициалы)

Обработка данных по ЛД

При обработке данных сначала все оценки по субшкалам переводятся в баллы от 1 до 7:

• оценка —3 переводится в 1 балл,

• оценка 0 — в 4 балла,

• оценка +3 — в 7 баллов.

Суммарные баллы по трем основным шкалам подсчитываются по ключу в виде среднего арифметического от оценок по субшкалам.

Категории «оценки» соответствуют следующие пары слов: +1; —4; +7; -10; +13;-18; +19.

При этом знак «+» соответствует положительному значению соответствующего фактора в левой колонке черт. Значит, в правой колонке напротив данной черты обязательно располагается черта противоположного отрицательного значения, соответствующая знаку «—». Аналогичный принцип сохраняется и при знаке «—» у соответствующей цифры «ключа».

Категории «силы» соответствуют следующие пары слов: —2; +5; —8; +11; -14; +17; -20.

Категории «активности» соответствуют пары слов: +3; —6; +9; +2; +15; -18; +21.

Интерпретация факторов ЛД

При интерпретации данных, полученных с помощью ЛД, всегда следует помнить, что в них отражены субъективные эмоционально-смысловые представления человека о самом себе и других людях, его отношения, которые могут лишь частично соответствовать реальному положению дел, но часто сами по себе имеют первостепенное значение.

При применении ЛД для исследования самооценок значения фактора оценки (О) свидетельствуют об уровне самоуважения.

Высокие значения этого фактора говорят о том, что испытуемый принимает себя как личность, склонен осознавать себя носителем позитивных, социально желательных характеристик, в определенном смысле удовлетворен собой.

Низкие значения фактора О указывают на критическое отношение человека к самому себе, его неудовлетворенность собственным поведением, особенностями личности.

Особо низкие значения этого фактора свидетельствуют о возможных невротических или иных проблемах, связанных с ощущением малой ценности своей личности.

При использовании ЛД для измерения взаимных оценок фактор О интерпретируется как свидетельство уровня привлекательности, симпатии, которыми обладает один человек в восприятии другого. При этом положительные (+) значения этого фактора соответствуют предпочтению, оказываемому объекту оценки, отрицательные (—) — его отвержению.

Фактор силы (С) в самооценках свидетельствует о развитии волевых сторон личности, как они осознаются самим испытуемым. Его высокие значения говорят об уверенности в себе, независимости, склонности рассчитывать на собственные силы в трудных ситуациях. Низкие значения свидетельствуют о недостаточном самоконтроле, неспособности держаться принятой линии поведения, зависимости от внешних обстоятельств и оценок. Особо низкие оценки свидетельствуют и указывают на астенизацию и тревожность. Во взаимных оценках фактор С вызывает отношения доминирования-подчинения, как они воспринимаются субъектом оценки.

Фактор активности **(А)** в самооценках интерпретируется как свидетельство экстравертности личности. Положительные (+) значения указывают на высокую активность, общительность, импульсивность, отрицательные (—) — на интровертность, определенную пассивность, спокойные эмоциональные реакции. Во взаимных оценках отражается восприятие людьми друг друга.

ж) Опросник темперамента Я. Стреляу [63]

Опросник Я.Стреляу предназначен для диагностики основных свойств нервной системы: силы по возбуждению, силы по торможению и подвижности нервных процессов. Концепция, положенная в основу тест-опросника, вытекает из учения И.П. Павлова о типах высшей нервной деятельности, согласно которому указанные свойства нервных процессов образуют определенные комбинации — типы нервной системы. В зависимости от силы нервного возбудительного процесса различают сильный и слабый типы. По соотношению силы возбудительного и тормозного процессов сильные типы нервной системы делятся на уравновешенные и неуравновешенные. Сильные уравновешенные делятся на подвижные и инертные типы.

Для получения количественной характеристики оцениваемых свойств нервной системы в состав опросника включены три диагностические шкалы:

- уровень процессов возбуждения «В»;
- уровень процессов торможения «Т»;
- уровень подвижности нервных процессов «П».

Интерпретацию шкал автор дает в духе павловской традиции.

Шкала «В» отражает способность нервной системы выдерживать длительное и интенсивное воздействие различных раздражителей, не обнаруживая запредельного торможения. Эта способность проявляется в интенсивной реакции индивида на внешние раздражители, длительном сохранении высокой эффективности деятельности в экстремальных условиях. Шкала «Т» отражает способность нервной системы к выработке тормозных условных рефлексов, к блокированию произвольных и импульсивных действий в условиях запрета. Шкала «П» отражает способность нервной системы к быстрой перестройке реакций при переделке знаков раздражителя, столкновении с новой ситуацией, готовность и стремление к взаимодействию с новыми объектами и явлениями.

Тест содержит три шкалы и состоит из 134 вопросов, предполагающих один из трех вариантов ответа: «да», «не знаю» («верно нечто среднее»), «нет». Помимо текстов опросника, для проведения обследования необходимы: регистрационные бланки, карандаши или ручки, «ключ» для обработки результатов, инструкция испытуемым.

Инструкция: «Вам будет предложено несколько вопросов об особенностях Вашего поведения в различных условиях и ситуациях.

Это не испытание ума или способностей, поэтому нет ответов хороших или плохих. Мы заинтересованы в правдивых ответах. Свои ответы по каждому вопросу: «да», «не знаю», «нет» отмечайте крестиком в соответствующей клетке регистрационного листа.

Старайтесь работать быстро. Вопросы не требуют длительного обдумывания. Если инструкция понятна, приступайте к работе. Не пропускайте какого-либо вопроса».

Вопросы

1. Относите ли Вы себя к людям, легко устанавливающим товарищеские контакты?
2. Способны ли Вы воздержаться от того или иного действия до момента, пока не получите соответствующего распоряжения?
3. Достаточно ли Вам непродолжительного отдыха для восстановления сил после утомительной работы?
4. Умеете ли Вы работать в неблагоприятных условиях?
5. Воздерживаетесь ли Вы во время дискуссий от неделовых, эмоциональных аргументов?
6. Легко ли Вы возвращаетесь к ранее выполняемой работе после длительного перерыва (после отпуска, каникул и т. д.)?
7. Будучи увлеченным работой, забываете ли Вы об усталости?
8. Способны ли Вы, поручив кому-нибудь определенную работу, терпеливо ждать ее окончания?
9. Засыпаете ли Вы одинаково легко, ложась спать в разное время суток?
10. Умеете ли Вы хранить тайну, если Вас об этом просят?
11. Легко ли Вам возвращаться к работе, которой Вы не занимались несколько недель или месяцев?
12. Можете ли Вы терпеливо объяснять кому-либо что-то непонятное?
13. Нравится ли Вам работа, требующая умственного напряжения?
14. Вызывает ли у Вас монотонная работа скуку или сонливость?
15. Легко ли Вы засыпаете после сильных переживаний?
16. Можете ли Вы, если нужно, воздержаться от проявления своего превосходства?
17. Ведете ли Вы себя как обычно в кругу незнакомых Вам людей?
18. Трудно ли Вам сдерживать злость или раздражение?
19. В состоянии ли Вы владеть собой в тяжелые минуты?
20. Умеете ли Вы, когда это требуется, приспособить свое поведение к поведению окружающих?
21. Охотно ли Вы беретесь за выполнение ответственных работ?
22. Влияет ли обычное окружение, в котором Вы находитесь, на Ваше настроение?
23. Способны ли Вы переносить неудачи?
24. В присутствии того, от кого Вы зависите, говорите Вы так же свободно, как обычно?
25. Вызывают ли у Вас раздражение неожиданные изменения в распорядке дня?
26. Есть ли у Вас на все готовый ответ?
27. В состоянии ли Вы вести себя спокойно, когда ждете важное для себя решение?
28. Легко ли Вы организуете первые дни своего отпуска, каникул?
29. Обладаете ли Вы быстротой реакции?

30. Легко ли Вы приспосабливаете свою походку или манеры к походке или манерам людей более медлительных?
31. Ложась спать, засыпаете ли Вы быстро?
32. Охотно ли Вы выступаете на собраниях, на семинарах?
33. Легко ли Вам испортить настроение?
34. Легко ли Вы отрываетесь от выполняемой работы?
35. Воздерживаетесь ли Вы от разговоров, если они мешают другим?
36. Легко ли Вас спровоцировать на что-либо?
37. При совместном выполнении какой-либо работы легко ли Вы срабатываетесь с партнером?
38. Всегда ли Вы задумываетесь перед выполнением какого-либо важного дела?
39. Если Вы читаете какой-либо текст, то удается ли Вам следить от начала до конца за ходом рассуждений автора?
40. Легко ли Вы вступаете в разговор с попутчиком?
41. Воздерживаетесь ли Вы от убеждения кого-либо в том, что он не прав, если такое поведение целесообразно?
42. Охотно ли Вы беретесь за работу, требующую большой ловкости рук?
43. В состоянии ли Вы изменить уже принятое Вами решение, учитывая мнение других?
44. Быстро ли Вы привыкаете к новой системе работы?
45. Можете ли Вы работать и ночью, после того, как работали весь день?
46. Быстро ли Вы читаете беллетристику?
47. Часто ли Вы отказываетесь от своих намерений, если возникают препятствия?
48. Сохраняете ли вы самообладание в ситуациях, которые того требуют?
49. Просыпаетесь ли Вы обычно быстро и без труда?
50. В состоянии ли Вы воздержаться от моментальной, импульсивной реакции?
51. Можете ли Вы работать в шумной обстановке?
52. Можете ли Вы воздержаться, когда необходимо, от того, чтобы не сказать правду прямо в глаза?
53. Успешно ли Вы сдерживаете волнение перед экзаменом, накануне встречи с начальником и т. п.?
54. Быстро ли Вы привыкаете к новой среде?
55. Нравятся ли Вам частые перемены?
56. Восстанавливаете ли Вы полностью свои силы после ночного отдыха, если накануне днем у Вас была тяжелая работа?
57. Избегаете ли Вы занятий, выполнение которых требует разнообразных действий в течение короткого времени?
58. Как правило, Вы самостоятельно справляетесь с возникшими трудностями?
59. Ожидаете ли Вы окончания речи кого-либо, прежде чем начинаете говорить сами?

60. Умея плавать, прыгнули бы Вы в воду, чтобы спасти утопающего?
61. Способны ли Вы к напряженной учебе, работе?
62. Можете ли Вы воздержаться от неуместных замечаний?
63. Придаете ли Вы значение постоянному месту во время работы, приема пищи, на лекциях и т. п.?
64. Легко ли Вам переходить от одного занятия к другому?
65. Взвешиваете ли Вы все «за» и «против» перед тем, как принять важное решение?
66. Легко ли Вы преодолеваете встречающиеся Вам препятствия?
67. Воздерживаетесь ли Вы от рассматривания чужих вещей, бумаг?
68. Испытываете ли Вы скуку, когда занимаетесь стереотипной деятельностью, которая всегда выполняется одинаково?
69. Удается ли Вам соблюдать запреты, обязательные в общественных местах?
70. Воздерживаетесь ли Вы во время разговора, выступления или ответа на вопросы от лишних движений и жестикуляции?
71. Нравится ли Вам оживленное движение вокруг?
72. Нравится ли Вам работа, требующая больших усилий?
73. В состоянии ли Вы длительное время сосредоточивать внимание на выполнении определенной задачи?
74. Любите ли Вы задания, требующие быстрых движений?
75. Умеете ли Вы владеть собой в трудных жизненных ситуациях?
76. Если надо, поднимитесь ли Вы с постели сразу после пробуждения?
77. Можете ли Вы после окончания порученной Вам работы терпеливо ждать, когда закончат свою работу другие?
78. Действуете ли Вы так же четко и после того, как стали свидетелем каких-либо неприятных событий?
79. Быстро ли Вы просматриваете газеты?
80. Случается ли Вам говорить так быстро, что Вас трудно понять?
81. Можете ли Вы нормально работать не выспавшись?
82. В состоянии ли Вы длительное время работать без перерыва?
83. Можете ли Вы работать, если у Вас болит голова, зубы и т. п.?
84. Спокойно ли Вы продолжаете работу, которую необходимо окончить, если знаете, что Ваши товарищи развлекаются и ждут Вас?
85. Отвечаете ли Вы быстро на неожиданные вопросы?
86. Быстро ли Вы говорите обычно?
87. Можете ли Вы спокойно работать, если ожидаете гостей?
88. Легко ли Вы меняете свое мнение под влиянием разумных аргументов?
89. Терпеливы ли Вы?
90. Можете ли приспособиться к ритму человека более медлительного, чем Вы?
91. Можете ли Вы планировать свои занятия так, чтобы выполнять в одно и то же время несколько взаимосвязанных дел?

92. Может ли веселая компания изменить Ваше угнетенное состояние?
93. Умеете ли Вы без особого труда выполнять несколько действий одновременно?
94. Сохраняете ли Вы психическое равновесие, когда являетесь свидетелем несчастного случая?
95. Любите ли Вы работу, требующую множества разнообразных манипуляций?
96. Сохраняете ли Вы спокойствие, если кто-либо из близких страдает?
97. Самостоятельны ли Вы в трудных жизненных условиях?
98. Свободно ли Вы чувствуете себя в большой или незнакомой компании?
99. Можете ли Вы сразу прервать разговор, если это требуется (например, при начале киносеанса, концерта, лекции)?
100. Легко ли Вы приспосабливаетесь к методам работы других людей?
101. Нравится ли Вам часто менять род занятий?
102. Склонны ли Вы брать инициативу в свои руки, если случается что-нибудь из ряда вон выходящее?
103. Воздерживаетесь ли Вы от смеха в неподходящих случаях?
104. Начинаете ли Вы работать сразу же интенсивно?
105. Решаетесь ли Вы выступить против общественного мнения, если Вам кажется, что Вы правы?
106. Удается ли Вам преодолеть состояние временной депрессии (подавленности)?
107. Нормально ли Вы засыпаете после сильного умственного утомления?
108. В состоянии ли Вы спокойно долго ждать, например в очереди?
109. Воздерживаетесь ли Вы от вмешательства, если заранее известно, что оно ни к чему не приведет?
ПО. Можете ли Вы спокойно аргументировать свои высказывания во время бурного разговора?
111. Можете ли Вы мгновенно реагировать на необычную ситуацию?
112. Ведете ли Вы себя тихо, если Вас об этом просят?
113. Соглашаетесь ли Вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процедуры?
114. Умеете ли Вы интенсивно работать?
115. Охотно ли Вы меняете места развлечений, отдыха?
116. Трудно ли Вам привыкнуть к новому распорядку дня?
117. Спешите ли Вы оказать помощь в неожиданном случае?
118. Присутствуя на спортивных соревнованиях, в цирке и т. п., воздерживаетесь ли Вы от неожиданных выкриков и жестов?
119. Нравятся ли Вам занятия, требующие по своему характеру ведения беседы со многими людьми?
120. Владеете ли Вы мимикой?
121. Нравятся ли Вам занятия, которые требуют энергичных движений?
122. Считаете ли Вы себя смелым человеком?

123. Прерывается ли у Вас голос (Вам трудно говорить) в необычной ситуации?
124. Можете ли Вы преодолеть нежелание работать в момент неудачи?
125. В состоянии ли Вы длительное время стоять, сидеть спокойно, если Вас об этом просят?
126. В состоянии ли Вы преодолеть свое веселье, если это может кого-нибудь задеть?
127. Легко ли Вы переходите от печали к радости?
128. Легко ли Вы выходите из равновесия?
129. Соблюдаете ли Вы без особых затруднений обязательные в Вашей среде правила поведения?
130. Нравится ли Вам выступать публично?
131. Приступаете ли Вы к работе обычно быстро, без длительного подготовительного периода?
132. Готовы ли Вы прийти на помощь другому, рискуя жизнью?
133. Энергичны ли Ваши движения?
134. Охотно ли Вы выполняете ответственную работу?

Обработка результатов

Оценка степени выраженности каждого свойства (силы процессов возбуждения и торможения), а также их подвижности производится путем суммирования баллов, полученных за ответы на вопросы. При подсчете удобно использовать трафарет с прорезями, соответствующими «ключу» по шкалам. При наложении трафарета на лист с ответами совпадение крестика в прорези с кодом соответствует оценке в 2 балла; если не совпадает, то испытуемый получает нулевую оценку; ответ «не знаю» оценивается в 1 балл. Сумма в 42 балла и выше по каждому свойству рассматривается как высокая степень его выраженности.

«Ключи» для обработки результатов опроса

Сила процессов возбуждения:

Да: 3, 4, 7, 13,15,16,19,21,23,24, 32, 39,45, 56,60,61, 66, 72, 73, 78, 81, 82, 83,94, 97, 98,102, 105, 106, И3, 114, 117, 121, 122, 124, 130, 132, 133, 134.

Нет: 47, 51, 107, 123.

Сила процессов торможения:

Да:2, 5, 8, 10,12, 16, 27, 30, 36, 37, 38, 41,48, 50, 52, 53, 62, 65, 69, 70, 75, 77, 84, 87,89,90,96, 99, 103, 108, 109, ПО, 112, 118, 120, 125, 126, 129.

Нет:\%, 34, 36,59, 67, 128.

Подвижность нервных процессов:

Да: 1,6, 9, 11, 14, 20,22, 26, 28, 29, 31, 33,40,42, 43,44,46,49, 54, 55, 64, 68, 71,74, 76, 79, 80, 85, 86, 88, 91, 92, 93, 95, 100, 101, 107, 111, 115, 116, 119, 127, 131.

Нет: 25, 57, 63.

4.2. Методики комплексного тестирования

а) 16-факторный тест Р. Кеттелла [54]

Многофакторный опросник личности Р. Кеттелла универсален, практичен, дает многогранную информацию об индивидуальности. Вопросы носят проективный характер, отражают обычные жизненные ситуации.

Опросник является удобным средством экспресс-диагностики в ситуациях, когда необходимо исследовать индивидуально-психологические особенности человека. Опросник диагностирует черты личности, которые Р. Кеттелл называет конституционными факторами. Вам предлагается форма опросника С — сокращенный вариант, который используется в условиях дефицита времени. Он содержит 105 вопросов. Время обследования колеблется от 20 до 50 минут.

Инструкция для обследуемых. «Перед Вами ряд вопросов, которые помогут определить некоторые свойства Вашей личности. Здесь не может быть ответов «правильных» или «неправильных». Старайтесь отвечать искренне и точно. Вы должны выбрать один из трех предлагаемых ответов, который в наибольшей степени соответствует Вашим взглядам, Вашему мнению о себе. В соответствующей клеточке на бланке ответов поставьте крестик (левая клеточка соответствует ответу «а», средняя — «в», правая — «с»). Отвечайте на все вопросы подряд, не пропуская ни одного».

Опросник

1. Я думаю, что моя память сейчас лучше, чем была раньше:
   а. да
   в. трудно сказать
   с. нет
2. Я бы вполне мог жить один, вдали от людей:
   а. да
   в. иногда
   с. нет
3. Если бы я сказал, что небо находится «внизу» и что зимой «жарко», я должен был бы назвать преступника:
   а. бандитом
   в. святым
   с. тучей
4. Когда я ложусь спать, я:
   а. засыпаю быстро
   в. нечто среднее
   с. засыпаю с трудом
5. Если бы я вел машину по дороге, где много других автомобилей, я предпочел бы:
   а. пропустить вперед большинство машин
   в. не знаю

с. обогнать все идущие впереди машины

6. В компании я предоставляю другим шутить и рассказывать всякие истории:
   а. да
   в. иногда
   с. нет
7. Мне важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка:
   а. верно
   в. трудно сказать
   с. неверно
8. Большинство людей, с которыми я бываю в компаниях, несомненно, рады меня видеть:
   а. да
   в. иногда
   с. нет
9. Я бы скорее занимался:
   а. фехтованием и танцами
   в. затрудняюсь сказать, чем
   с. борьбой и баскетболом
10. Меня забавляет, что то, что люди делают, совсем не похоже на то, что они потом рассказывают об этом:
    а. да
    в. иногда
    с. нет
11. Читая о каком-либо происшествии, я интересуюсь всеми подробностями:
    а. всегда
    в. иногда
    с. редко
12. Когда друзья подшучивают надо мной, я обычно смеюсь вместе со всеми и вовсе не обижаюсь:
    а. верно
    в. не знаю
    с. неверно
13. Если мне кто-нибудь нагрубит, я могу быстро забыть об этом:
    а. верно
    в. не знаю
    с. неверно
14. Мне больше нравится придумывать новые способы выполнения какой-либо работы, чем придерживаться испытанных приемов:
    а. верно
    в. не знаю
    с. неверно
15. Когда я планирую что-нибудь, я предпочитаю делать это самостоятельно, без чьей-либо помощи:

а. верно
в. иногда
с. нет

16. Я думаю, что я менее чувствительный и легко возбудимый, чем большинство людей:
а. верно
в. затрудняюсь ответить
с. неверно

17. Меня раздражают люди, которые не могут быстро принимать решения:
а. верно
в. не знаю
с. неверно

18. Иногда, хотя и кратковременно, у меня возникало чувство раздражения по отношению к моим родителям:
а. да
в. не знаю
с. нет

19. Я скорее раскрыл бы свои сокровенные мысли:
а. моим хорошим друзьям
в. не знаю
с. в своем дневнике

20. Я думаю, что слово, противоположное по смыслу слову «неточный» — это:
а. небрежный
в. тщательный
с. приблизительный

21. **У** меня всегда хватает энергии, когда мне это необходимо:
а. да
в. трудно сказать
с. нет

22. Меня раздражают люди, которые:
а. своими грубыми шутками вгоняют людей в краску
в. затрудняюсь ответить
с. создают неудобства для меня, опаздывая на условленную встречу

23. Мне очень нравится приглашать гостей и развлекать их:
а. верно
в. не знаю
с. неверно

24. Я думаю, что:
а. не все надо делать одинаково тщательно
в. затрудняюсь сказать
с. любую работу следует выполнять тщательно, если вы за нее взялись

25. Мне всегда приходится преодолевать смущение:
а. да
в. возможно
с. нет

26. Мои друзья чаще:
   а. советуются со мной
   в. делают то и другое поровну
   с. дают мне советы
27. Если приятель обманывает меня в мелочах, я предпочитаю сделать вид, что не заметил этого, чем разоблачить его:
   а. да
   в. иногда
   с. нет
28. Мне нравится друг:
   а. интересы которого имеют деловой и практический характер
   в. не знаю
   с. который отличается глубоко продуманными взглядами на жизнь
29. Я не могу равнодушно слушать, как другие люди высказывают идеи, противоположные тем, в которые я твердо верю:
   а. верно
   в. затрудняюсь ответить
   с. неверно
30. Меня волнуют мои прошлые поступки и ошибки:
   а. да
   в. не знаю
   с. нет
31. Если бы я одинаково хорошо умел и то и другое, то я бы предпочел:
   а. играть в шахматы
   в. трудно сказать
   с. играть в городки
32. Мне нравятся общительные, компанейские люди:
   а. да
   в. не знаю
   с. нет
33. Я настолько осторожен и практичен, что со мной случается меньше неприятных неожиданностей, чем с другими людьми:
   а. да
   в. трудно сказать
   с. нет
34. Я могу забыть о своих заботах и обязанностях, когда мне это необходимо:
   а. да
   в. иногда
   с. нет
35. Мне бывает трудно признать, что я неправ:
   а. да
   в. иногда
   с. нет

36. На предприятии мне было бы интереснее:
   а. работать с машинами и механизмами и участвовать в основном производстве
   в. трудно сказать
   с. беседовать с людьми, занимаясь общественной работой
37. Какое слово не связано с двумя другими?
   а. кошка
   в. близко
   с. Солнце
38. То, что в некоторой степени отвлекает мое внимание:
   а. раздражает меня
   в. нечто среднее
   с. не беспокоит меня совершенно.
39. Если бы у меня было много денег, то я:
   а. позаботился бы о том, чтобы не вызвать к себе зависти
   в. не знаю
   с. жил бы, не стесняя себя ни в чем
40. Худшее наказание для меня:
   а. тяжелая работа
   в. не знаю
   с. быть запертым в одиночестве
41. Люди должны больше, чем они делают это сейчас, требовать соблюдения законов морали:
   а. да
   в. иногда
   с. нет
42. Мне говорили, что ребенком я был:
   а. спокойным и любил оставаться один
   в. не знаю
   с. живым и подвижным
43. Мне нравилась бы практическая повседневная работа с различными установками и машинами:
   а. да
   в. не знаю
   с. нет
44. Я думаю, что большинство свидетелей говорят правду, даже если это нелегко для них:
   а. да
   в. трудно сказать
   с. нет
45. Иногда я не решаюсь проводить в жизнь свои идеи, потому что они кажутся мне неосуществимыми:
   а. верно
   в. затрудняюсь ответить
   с. неверно

46. Я стараюсь смеяться над шутками не так громко, как это делает большинство людей:
   а. верно
   в. не знаю
   с. неверно
47. Я никогда не чувствую себя таким несчастным, что хочется плакать:
   а. верно
   в. не знаю
   с. неверно
48. В музыке я наслаждаюсь:
   а. маршами в исполнении военных оркестров
   в. не знаю
   с. скрипичными соло
49. Я бы скорее предпочел провести два летних месяца:
   а. в Деревне с одним или двумя друзьями
   в. затрудняюсь сказать
   с. возглавляя группу в туристском лагере
50. Усилия, затраченные на составление планов:
   а. никогда не лишние
   в. трудно сказать
   с. не стоят этого
51. Необдуманные поступки и высказывания моих приятелей в мой адрес не обижают и не огорчают меня:
   а. верно
   в. не знаю
   с. неверно
52. Когда мне все удается, а нахожу эти дела легкими:
   а. всегда
   в. иногда
   с. редко
53. Я предпочел бы скорее работать:
   а. в учреждении, где мне пришлось бы руководить людьми и все время быть среди них
   в. затрудняюсь ответить
   с. архитектором, который в тихой комнате разрабатывает свой проект
54. Дом так относится к комнате, как дерево:
   а. к лесу
   в. к растению
   с к листу
55. То, что я делаю, у меня не получается:
   а. редко
   в. иногда
   с часто

56. В большинстве дел я:
   а. предпочитаю рискнуть
   в. не знаю
   с. предпочитаю действовать наверняка
57. Вероятно, некоторые люди считают, что я слишком много говорю:
   а. скорее это так
   в. не знаю
   с. думаю, что нет
58. Мне больше нравится человек:
   а. большого ума, будь он даже ненадежен и непостоянен
   в. трудно сказать
   с. со средними способностями, но зато умеющий противостоять всяким соблазнам
59. Я принимаю решения:
   а. быстрее, чем многие люди
   в. не знаю
   с. медленнее, чем большинство людей
60. На меня большее впечатление производят:
   а. мастерство и изящество
   в. трудно сказать
   с. сила и мощь
61. Я считаю, что я человек, склонный к сотрудничеству:
   а. да
   в. нечто среднее
   с. нет
62. Мне больше нравится разговаривать с людьми изысканными, утонченными, чем с откровенными и прямолинейными:
   а. да
   в. не знаю
   с. нет
63. Я предпочитаю:
   а. решать вопросы, касающиеся лично меня, сам
   в. затрудняюсь ответить
   с. советоваться с моими друзьями
64. Если человек не отвечает сразу же после того, как я что-нибудь сказал ему, я чувствую, что, должно быть, сказал какую-нибудь глупость:
   а. верно
   в. не знаю
   с. неверно
65. В школьные годы я больше всего получил знаний:
   а. на уроках
   в. трудно сказать
   с. читая книги
66. Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности:
   а. верно

в. иногда
с. неверно

67. Когда вопрос, который надо решить, очень труден и требует от меня много усилий, я стараюсь:
а. заняться другим вопросом
в. затрудняюсь ответить
с. еще раз попытаться решить этот вопрос

68. У меня возникают сильные эмоции: тревога, гнев, приступы смеха и т. д. — казалось бы, без определенной причины:
а. да
в. иногда
с. нет

69. Иногда я соображаю хуже, чем обычно:
а. верно
в. не знаю
с. неверно

70. Мне приятно сделать человеку одолжение, согласившись назначить встречу на время, удобное для него, даже если это немного неудобно для меня:
а. да
в. иногда
с. нет

71. Я думаю, что правильное число, которое должно продолжить ряд 1, 2, 3, 6, 5 — будет:
а. 10
в. 5
с. 7

72 . Иногда у меня бывают непродолжительные приступы тошноты и головокружения без определенной причины:
а. да
в. не знаю
с. нет

73. Я предпочитаю скорее отказаться от сделанного заказа, чем доставить официанту или официантке лишнее беспокойство:
а. да
в. иногда
с. нет

74. Я живу сегодняшним днем в большей степени, чем другие люди: '
а. верно
в. трудно сказать
с. неверно

75. На вечеринке мне нравится:
а. принимать участие в интересной беседе
в. затрудняюсь ответить
с. смотреть, как люди отдыхают, и просто отдыхать самому

76. Я высказываю свое мнение независимо от того, сколько людей могут его услышать:
   а. да
   в. иногда
   с. нет
77. Если бы я мог перенестись в прошлое, я бы предпочел встретиться с:
   а. Колумбом
   в. не знаю
   с. Пушкиным
78. Я вынужден удерживать себя от того, чтобы не улаживать чужие дела:
   а. да
   в. иногда
   с. нет
79. Работая в магазине, я предпочел бы:
   а. оформлять ритрины
   в. не знаю
   с. быть кассиром
80. Если люди плохо обо мне думают, я не стараюсь переубедить их, я продолжаю поступать так, как считаю нужным:
   а. да
   в. трудно сказать
   с. нет
81. Если я вижу, что мой старый друг холоден со мной и избегает меня, я обычно:
   а. сразу же думаю: «У него плохое настроение»
   в. не знаю
   с. беспокоюсь о том, какой неверный поступок я совершил
82. Все несчастья происходят из-за людей:
   а. которые стараются во все внести изменения, хотя уже существуют удовлетворительные способы решения этих вопросов
   в. не знаю
   с. которые отвергают новые, многообещающие предложения
83. Я получаю большое удовольствие, рассказывая местные новости:
   а. да
   в. иногда
   с. нет
84. Аккуратные, требовательные люди не уживаются со мной:
   а. верно
   в. иногда
   с. неверно
85. Мне кажется, что я менее раздражительный, чем большинство людей:
   а. верно
   в. не знаю
   с. неверно

86. Я могу легче не считаться с другими людьми, чем они со мной:
   а. верно
   в. иногда
   с. неверно
87. Бывает, что все утро я не хочу ни с кем разговаривать:
   а. часто
   в. иногда
   с. никогда
88. Если стрелки часов встречаются ровно через каждые 65 минут, отмеренных по точным часам, то эти часы:
   а. отстают.
   в. идут правильно
   с. спешат
89. Мне бывает скучно:
   а. часто
   в. иногда
   с. редко
90. Люди говорят, что мне нравится делать все своим оригинальным способом:
   а. верно
   в. иногда
   с. неверно
91. Я считаю, что нужно избегать лишних волнений, потому что они утомительны:
   а. да
   в. иногда
   с. нет
92. Дома в свободное время я:
   а. болтаю и отдыхаю.
   в. затрудняюсь ответить
   с. занимаюсь интересующими меня делами
93. Я робко и осторожно завязываю дружеские отношения с новыми людьми:
   а. да
   в. иногда
   с. нет
94. Я считаю, что то, что люди говорят стихами, можно так же точно выразить прозой:
   а. да
   в. иногда
   с. нет
95. Я подозреваю, что люди, с которыми я нахожусь в дружеских отношениях, могут оказаться отнюдь не друзьями за моей спиной:
   а. да, в большинстве случаев
   в. иногда
   с. нет, редко

96. Я думаю, что даже самые драматические события через год уже не оставляют в моей душе никаких следов:
   а. да
   в. иногда
   с. нет
97. Я думаю, что было бы интереснее быть:
   а. натуралистом и работать с растениями
   в. не знаю
   с. страховым агентом
98. Я подвержен беспричинному страху и отвращению по отношению к некоторым вещам, например, к определенным животным, местам и т. д.:
   а. да
   в. иногда
   с. нет
99. Я люблю размышлять о том, как можно было бы улучшить мир:
   а. да
   в. трудно сказать
   с. нет
100. Я предпочитаю игры:
   а. где надо играть в команде или иметь партнера
   в. не знаю
   с. где каждый играет за себя
101. Ночью мне снятся фантастические или нелепые сны:
   а. да
   в. иногда
   с. нет
102. Если я остаюсь в доме один, то через некоторое время ощущаю тревогу и страх:
   а. да
   в. иногда
   с. нет
103. Я могу споим дружеским отношением ввести людей в заблуждение, хотя на самом деле они мне не нравятся:
   а. да
   в. иногда
   с. нет
104. Какое слово не относится к двум другим?
   а. думать
   в. видеть
   с. слышать
105. Если мать Марии является сестрой отца Александра, то кем является Александр по отношению к отцу Марии?
   а. двоюродным братом
   в. племянником
   с. дядей.

Бланк для опроса

вопрос	А	в	С	вопрос	А	в	С	вопрос	А	в	с	вопрос	А	в	С	вопрос	А	В	С	вопрос	А	В	с	вопрос	А	В	С	
1				18				35				52				69				86				103				м
2				19				36				53				70				87				104				A
3				20				37				54				71				88				105				B
4				21				38				55				72				89				**C**				
5				22				39				56				73				90				E				
6				23				40				57				74				91				P				
7				24				41				58				75				92				**G**				
8				25				42				59				76				93				H				
9				26				43				60				77				94				I				
10				27				44				61				78				95				L				
11				28				45				62				79				96				M				
12				29				46				63				80				97				N				
13				30				47				64				81				98				**O**				
14				31				48				65				82				99				Q1				
15				32				49				66				83				100				Q2				
16				33				50				67				84				101				Q3				
17				34				51				68				85				102				Q4				

«Ключ» для подсчета результатов опроса

вопрос	А	В	С	вопрос	А	В	С	вопрос	А	В	С	вопрос	А	В	С	вопрос	А	В	С	вопрос	А	В	С	вопрос	А	В	С	
1	X	X		18		X	X	35		X	X	52	X	X		69		X	X	86		X	X	103		X	X	M
2		X	X	19	X	X		36		X	X	53	X	X		70	X	X		87		X	X	104	X			A
3		X		20			X	37		X		54			X	71	X			88			X	105		X		B
4	X	X		21	X	X		38		X	X	55	X	X		72		X	X	89		X	X	C				
5		X	X	22		X	X	39	X	X		56	X	X		73		X	X	90	X	X		E				
6		X	X	23	X	X		40		X	X	57	X	X		74	X	X		91		X	X	p				
7	X	X		24		X	X	41	X	X		58		X	X	75	X	X		92		X	X	G				
8	X	X		25		X	X	42		X	X	59	X	X		76	X	X		93		X	X	H				
9	X	X		26	X	X		43		X	X	60	X	X		77		X	X	94		X	X	I				
10	X	X		27		X	X	44		X	X	61		X	X	78	X	X		95	X	X		L				
11		X	X	28		X	X	45	X	X		62	X	X		79	X	X		96		X	X	M				
12		X	X	29	X	X		46	X	X		63	X	X		80		X	X	97		X	X	N				
13		X	X	30	X	X		47		X	X	64	X	X		81		X	X	98	X	X		O				
14	X	X		31	X	X		48		X	X	65		X	X	82		X	X	99	X	X		Q1				
15	X	X		32		X	X	49	X	X		66	X	X		83		X	X	100		X	X	Q2				
16	X	X		33	X	X		50	X	X		67		X	X	84		X	X	101		X	X	Q3				
17	X	X		34		X	X	51		X	X	68	X	X		85		X	X	102	X	X		Q4				

Ответы подсчитываются с помощью специального «ключа», изображенного ниже. «Ключ» с прорезями, обозначенными знаком X, накладывается на бланк ответов, и суммируется результат. Совпадение ответов «а» и «с» оценивается 2 баллами, совпадения ответа «в» — 1 баллом. Сумма баллов по каждой выделенной группе вопросов дает в результате значение фактора. Исключением является фактор В — здесь любое совпадение ответа с «ключом» дает **1** балл. Таким образом, максимальная оценка по каждому фактору — 12 баллов, по фактору В — 8 баллов; минимальная — **0** баллов.

Интерпретация факторов

Фактор А — *«замкнутость — общительность».* При низких оценках для человека характерна необщительность, замкнутость, безучастность, излишняя строгость в оценке людей. Вещи привлекают его больше, чем люди. Он скептически настроен, холоден по отношению к окружающим, любит быть в одиночестве, не имеет близких друзей, с которыми можно быть откровенным.

При высоких оценках человек открыт и добросердечен, общителен и добродушен. Ему свойственны естественность и непринужденность в поведении, деликатность, доброта, мягкосердечие. Он охотно работает с людьми, активен в устранении конфликтов, доверчив, не боится критики, испытывает яркие эмоции, живо откликается на любые события. Предпочитает деятельность, связанную с людьми, легко включается в активные группы. Беспечен, может быть небрежен в выполнении обязанностей.

В целом фактор ориентирован на измерение общительности человека в малых группах.

Фактор В — *«интеллект».* При низких оценках человеку свойственны конкретность и некоторая ригидность мышления, может иметь место эмоциональная дезорганизация мышления. При обучении материал понимает медленно. Предпочитает конкретную, буквальную интерпретацию.

При высоких оценках наблюдается абстрактность мышления, сообразительность и быстрая обучаемость. Существует некоторая связь уровня вербальной культуры с эрудицией.

Фактор С — *«эмоциональная неустойчивость — эмоциональная устойчивость».* При низких оценках очевидна подверженность чувствам, переменчивость интересов и настроения, раздражительность, утомляемость, невротические симптомы, ипохондрия.

При высоких оценках — человек выдержанный, работоспособный, эмоционально зрелый, реалистически настроенный. Он лучше способен следовать требованиям группы, характеризуется постоянством интересов. У него отсутствует нервное утомление.

В крайних случаях может иметь место эмоциональная ригидность и нечувствительность. По некоторым работам, фактор связан с силой не-

рвной системы, лабильностью и преобладанием процесса торможения. Спокойно относится к нерешенным эмоциональным проблемам.

Фактор Е — *«подчиненность — доминантность».* При низких оценках человек застенчив, склонен уступать дорогу другим. Он часто оказывается зависимым, берет вину на себя, тревожится о возможных ошибках. Ему свойственны безропотность, почтительность, покорность до полной пассивности.

При высоких оценках — человек властный, независимый, самоуверенный, упрямый до агрессивности. Он независим в суждениях и поведении, свой образ мыслей склонен считать законом для себя и окружающих. В конфликтах обвиняет других, не признает власти и давления со стороны, предпочитает для себя авторитарный стиль руководства, но и борется за более высокий статус; конфликтный, своенравный. Способен руководить окружающими.

Фактор F — *«сдержанность — экспрессивность».* При низких оценках для человека характерны благоразумие, осторожность, рассудительность, молчаливость. Ему свойственна склонность все усложнять, некоторая пессимистичность в восприятии действительности: беспокоится о будущем, ожидает неудач. Окружающим он кажется скучным, вялым и чрезмерно чопорным.

При высоких оценках — человек жизнерадостен, импульсивен, беспечен, весел, разговорчив, подвижен. Энергичен, социальные контакты для него эмоционально значимы. Он экспансивен, искренен. Эмоциональность, динамичность общения приводят к тому, что он часто становится лидером и энтузиастом групповой деятельности, верит в удачу. Может быть хорошим оратором. Любит новые места и новых людей.

В целом оценка по этому фактору отражает эмоциональную окрашенность и динамичность общения.

Фактор G — *«подверженность чувствам — высокая нормативность поведения».* При низких оценках человек склонен к непостоянству, подвержен влиянию случая и обстоятельств. Не делает усилий по выполнению групповых требований и норм. Беспринципен, неорганизован, безответствен. Свобода от влияния норм может привести к антисоциальному поведению.

При высоких оценках — наблюдается осознанное соблюдение норм и правил поведения, настойчивость в достижении цели, точность, ответственность, деловая направленность. Смело берет на себя ответственность. Эффективен в ситуациях, требующих постоянства, настойчивости и упорства. Предпочитает круг трудолюбивых людей.

В целом фактор определяет, в какой мере различные нормы и запреты регулируют поведение и отношения человека.

Фактор H — *«робость — смелость».* При низких оценках человек застенчив, неуверен в своих силах, сдержан, робок, предпочитает находиться в тени. Большому обществу он предпочитает одного-двух людей, друзей. Повышенно чувствителен к угрозе. Обычно беспричинно испытывает

чувство неполноценности. Избегает профессий, связанных с личными контактами.

При высоких оценках человеку свойственна социальная смелость, активность, готовность иметь дело с незнакомыми обстоятельствами и людьми. Он склонен к риску, авантюризму, держится свободно, расторможенно.

В целом фактор определяет реактивность на угрозу в социальных ситуациях и степень активности в социальных контактах.

Фактор I — *«жестокость — чувствительность».* При низких оценках человеку свойственна уверенность в себе, рассудочность, реалистичность суждений, практичность, некоторая жестокость, суровость, черствость по отношению к окружающим. Обладает чувством ответственности. Руководя группой, заставляет ее работать на практической и реалистической основе.

При высоких оценках наблюдается мягкость, устойчивость, зависимость, стремление к покровительству, склонность к романтизму, артистичность натуры, женственность, эстетизм восприятия мира. Можно говорить о развитой способности к эмпатии, сочувствию, сопереживанию и пониманию других людей. Мечтательный, капризный, нереалистичный. Требует внимания, помощи, непрактичен в делах. Нетерпим к грубости.

Фактор L — *«доверчивость — подозрительность».* При низких оценках для человека характерна откровенность, доверчивость, благожелательность по отношению к другим людям, терпимость, уживчивость. Человек свободен от зависти, легко ладит с людьми и хорошо работает в коллективе.

При высоких оценках человек ревнив, завистлив, подозрителен, обычно осторожен в своих поступках, эгоцентричен, ему свойственно большое самомнение. Интересы обращены на самого себя. Склонен фиксировать свое внимание на неудачах, превосходство других раздражает. Мало заботится об окружающих, плохо работает в группе.

В целом фактор говорит об эмоциональном отношении к людям.

Фактор M — *«практичность — развитое воображение».* При низких оценках человек практичный, добросовестный. Он ориентируется на внешнюю реальность и следует общепринятым нормам, ему свойственна некоторая ограниченность и излишнее внимание к мелочам. Сохраняет присутствие духа в экстремальных ситуациях, но иногда лишен воображения.

При высокой оценке можно говорить о развитом воображении, ориентации на внутренний мир, значительном творческом потенциале. Ненадежный, самомотивированный, экспрессивный, что затрудняет групповую деятельность.

Фактор N — *«прямолинейность — дипломатичность».* При низких оценках человеку свойственна прямолинейность, наивность, непосредственность поведения.

При высоких оценках — расчетлив, проницателен, отличается разумным и сентиментальным подходом к событиям и людям. Изысканный, умеет вести себя в обществе. В суждениях может быть циничным.

Фактор О — *«уверенность в себе — тревожность».* При низких оценках человек безмятежен, хладнокровен, уверен в себе. Его трудно вывести из равновесия. Иногда самонадеян, не может объективно оценить ситуацию. Чувство вины отсутствует. Равнодушен к оценке его действий окружающими.

При высоких оценках человеку свойственна тревожность, депрессивность, ранимость, впечатлительность, Преобладает плохое настроение. Склонен к мрачным размышлениям и беспокойству. Чувствителен к оценке его действий. В групповой деятельности неэффективен.

Фактор Q1 — ***«консерватизм — радикализм».*** При низких оценках для человека характерна устойчивость по отношению к традиционным трудностям. Он знает, во что должен верить, и, несмотря на несостоятельность каких-то принципов, не ищет новых. С сомнением относится к новым идеям, склонен к морализации и нравоучениям. Он противится переменам и не интересуется аналитическими и интеллектуальными соображениями. Лучше чувствует себя в ситуации, характеризующейся стабильностью и предсказуемым исходом.

При высоких оценках человек критически настроен, характерно наличие интеллектуальных интересов, аналитичность мышления. Стремится быть хорошо информированным. Более склонен к экспериментированию, спокойно воспринимает новые неустоявшиеся взгляды и перемены, не доверяет авторитетам, на веру ничего не принимает. Имеет сомнения по основным жизненным вопросам. Не терпит однообразия.

Фактор Q2 — ***«конформизм — нонконформизм».*** При низких оценках человек зависит от группы, следует за общественным мнением, предпочитает и работать, и принимать решения вместе с другими людьми, ориентируется на социальное одобрение. У него зачастую отсутствует инициатива принятия решений. Общительность связана с необходимостью иметь поддержку в группе.

При высокой оценке человек предпочитает собственные решения, независим, следует по выбранному им самим пути, сам принимает решения и действует, однако он не всегда доминантен, т. е., имея собственное мнение, он не стремится навязать его окружающим. Нельзя сказать, что он не любит людей, он просто не нуждается в их одобрении и поддержке.

Фактор Q3 — ***«низкий самоконтроль — высокий самоконтроль».*** При низких оценках наблюдается недисциплинированность, внутренняя конфликтность представлений о себе. Человек не обеспокоен выполнением социальных требований, не считается с общепринятыми правилами, невнимателен к людям. Может чувствовать себя недостаточно приспособленным.

При высоких оценках — развитый самоконтроль, точность выполнения социальных требований. Человек следует своему представлению о себе, хорошо контролирует эмоции и поведение, доводит всякое дело до конца.

Ему свойственна целенаправленность и интегрированность личности. Внимателен к людям, заботится о социальной репутации, иногда склонен к упрямству. В отличие от социальной нормативности поведения (фактор С) этот фактор измеряет уровень внутреннего контроля поведения.

Фактор **Q4 — *«расслабленность — напряженность».*** При низких оценках человеку свойственна расслабленность, вялость, низкая мотивация, леность, излишняя удовлетворенность и невозмутимость, что в некоторых случаях может мешать работе.

Высокая оценка свидетельствует о напряженности, взвинченности, наличии возбуждения и беспокойства. Состояние фрустрации, в котором человек находится, представляет собой результат повышенной мотивации. Склонен к раздражительности и нетерпимости. Быстро утомляем, но не способен оставаться бездеятельным. Может быть недоволен группой, порядком, руководством.

Фактор MD — ***«адекватность самооценки».*** Чем выше оценка по этому фактору, тем в большей степени человеку свойственно переоценивать себя.

На основе качественного и количественного анализа содержания личностных факторов и их взаимосвязей могут быть выделены следующие блоки факторов:

1. Интеллектуальные особенности: факторы B, M, Q1.
2. Эмоционально-волевые особенности: факторы C, G, I, O, Q3, Q4.
3. Коммуникативные свойства и особенности межличностного взаимодействия: факторы A, H, F, E, Q2, N, L.

Данная методика может применяться как в группе, так и индивидуально, как в блоке с другими методиками, так и изолированно. Она позволяет получить достаточно полную характеристику психологической структуры личности.

б) Сокращенный многофакторный опросник для исследования личности (СМОЛ) — сокращенный вариант MMPI — Миннесотского многомерного личностного перечня (адаптация Ф.В. Березина и М.П. Мирошникова)

СМОЛ является адаптированным и стандартизированным вариантом психологического анкетного теста Mini=Mult, который представляет собой сокращенную форму опросника MMPI. Методика позволяет оценить уровень нервно-эмоциональной устойчивости, степень интеграции личностных свойств, уровень адаптации личности к социальному окружению.

Тест состоит из 71 утверждения, относящегося к 11 шкалам: 8 — основных (1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9) и 3 дополнительные (L, F, K). Номера шкал СМОЛ совпадают с номерами соответствующих шкал MMP1. Каждая из основных шкал связана с определенным свойством личности. Подробное описание шкал и схемы интерпретации тестовых результатов излагается в специальных руководствах. На этапе предварительного тестирования используются только численные значения показателей СМОЛ.

Качество полученных тестовых результатов, возможность их использования для вынесения заключения определяется в зависимости от величины оценок по дополнительным шкалам. При значениях оценки по шкале L выше 4 или по шкале F выше 6 данные считаются недостоверными. В этих случаях проводится повторное обследование. При инструктаже обращают внимание испытуемого на необходимость более внимательной работы с опросником. Если и при повторном обследовании получен недостоверный результат, может быть принято решение о нецелесообразности дальнейшей работы с кандидатом.

Для проведения обследования необходимы: текст опросника, инструкция испытуемым, регистрационный бланк, «ключи» для обработки результатов (см. табл. **21).**

Инструкция: «Вам предлагается тест, направленный на изучение Вашего характера. Прежде, чем приступить к выполнению теста, заполните паспортную часть регистрационного бланка в соответствии с имеющимися графами.

При выполнении теста требуется прочитать последовательно все тестовые утверждения, решая при этом: верно или неверно каждое данное утверждение по отношению к Вам. Не тратьте много времени на обдумывание утверждений. Наиболее точно отражают характер непосредственные реакции, ответы, которые первыми приходят в голову.

Регистрировать свои ответы необходимо следующим образом: если данное утверждение верно, зачеркните соответствующую этому утверждению клеточку в колонке «В»; если утверждение неверно — клеточку в колонке «Н».

Ответить надо на все утверждения. Некоторые из них, возможно, вызовут у Вас затруднения. Например, некоторые утверждения будет трудно отнести к себе, тогда постарайтесь сделать наилучший предположительный выбор.

Если на данное утверждение можно ответить и «верно», и «неверно», решение следует выбрать в соответствии с тем, что бывает чаще.

Ответ может быть различным в зависимости от того, по отношению к какому периоду Вашей жизни рассматривать данное тестовое утверждение. В этих случаях выбрать надо такое решение, которое является правильным в настоящее время.

При расшифровке результатов обследования ответы на каждый конкретный пункт опросника не рассматриваются, подсчитываются суммарные оценки, отражающие выраженность тех или иных качеств характера, поэтому Вы можете быть совершенно откровенны».

Текст сокращенного многофакторного опросника для исследования личности (СМОЛ)

1. У Вас хороший аппетит.

2. По утрам Вы обычно чувствуете, что выспались и отдохнули.

3. В Вашей повседневной жизни масса интересного.

4. Вы работаете с большим напряжением.
5. Временами Вам приходят в голову такие нехорошие мысли, что о них лучше не рассказывать.
6. **У** Вас очень редко бывает запор.
7. Иногда Вам очень хотелось навсегда уйти из дома.
8. Временами у Вас бывают приступы неудержимого смеха или плача.
9. Временами Вас беспокоят тошнота и позывы на рвоту.
10. **У** Вас такое впечатление, что Вас никто не понимает.
11. Иногда Вам хочется выругаться.
12. Каждую неделю Вам снятся кошмары.
13. Вам труднее сосредоточиться, чем большинству других людей.
14. **С** Вами происходили (или происходят) странные вещи.
15. Вы достигли бы в жизни гораздо большего, если бы люди не были настроены против Вас.
16. В детстве Вы одно время совершали мелкие кражи.
17. Бывало, что по нескольку дней, недель или месяцев Вы ничем не могли заняться, потому что трудно было заставить себя включиться в работу.
18. У Вас прерывистый и беспокойный сон.
19. Когда Вы находитесь среди людей, Вам слышатся странные вещи.
20. Большинство знающих Вас людей не считают Вас неприятным человеком.
21. Вам часто приходилось подчиняться кому-нибудь, кто знал меньше Вашего.
22. Большинство людей довольны своей жизнью более, чем Вы.
23. Очень многие преувеличивают свои несчастья, чтобы добиться сочувствия и помощи.
24. Иногда Вы сердитесь.
25. Вам определенно не хватает уверенности в себе.
26. Часто у Вас бывают подергивания в мышцах.
27. **У** Вас очень часто бывает чувство, как будто Вы сделали что-то неправильное или нехорошее.
28. Обычно Вы удовлетворены своей судьбой.
29. Некоторые так любят командовать, что Вам хочется все сделать наперекор, хотя Вы знаете, что они правы.
30. Вы считаете, что против Вас что-то замышляют.
31. Большинство людей способно добиваться выгоды не совсем честным способом.
32. Вас часто беспокоит желудок.
33. Часто Вы не можете понять, почему накануне Вы были в плохом настроении и раздражены.
34. Временами Ваши мысли текли так быстро, что Вы не успевали их высказывать.
35. Вы считаете, что Ваша семейная жизнь не хуже, чем у большинства Ваших знакомых.

36. Временами Вы уверены в собственной бесполезности.
37. В последние годы Ваше самочувствие в основном было хорошим.
38. У Вас бывали периоды, во время которых Вы что-то делали и потом не могли вспомнить, что именно.
39. Вы считаете, что Вас часто незаслуженно наказывали.
40. Вы никогда не чувствовали себя лучше, чем теперь.
41. Вам безразлично, что думают о Вас другие.
42. С памятью у Вас все благополучно.
43. Вам трудно поддерживать разговор с человеком, с которым Вы только что познакомились.
44. Большую часть времени Вы чувствуете общую слабость.
45. У Вас редко болит голова.
46. Иногда Вам бывало трудно сохранять равновесие во время ходьбы.
47. Не все Ваши знакомые Вам нравятся.
48. Есть люди, которые пытаются украсть Ваши идеи и мысли.
49. Вы считаете, что Вы слишком застенчивы.
50. Вы считаете, что совершали поступки, которые нельзя простить.
51. Вы почти всегда о чем-нибудь тревожитесь.
52. Ваши родители часто не одобряли Ваших знакомств.
53. Иногда Вы немного сплетничаете.
54. Временами Вы чувствуете, что Вам необыкновенно легко принимать решения.
55. У Вас бывает сильное сердцебиение, и Вы часто задыхаетесь.
56. Вы вспыльчивы, но отходчивы.
57. У Вас бывают периоды такого беспокойства, что трудно усидеть на месте.
58. Ваши родители и другие члены семьи часто придираются к Вам.
59. Ваша судьба никого особенно не интересует.
60. Вы не осуждаете человека, который не прочь воспользоваться в своих интересах ошибками другого.
61. Иногда Вы полны энергии.
62. За последнее время у Вас ухудшилось зрение.
63. Часто у Вас звенит или шумит в ушах.
64. В Вашей жизни были случаи (может быть, только один), когда Вы чувствовали, что на Вас кто-то действует гипнозом.
65. У Вас бывают периоды, во время которых Вы необычно веселы без особой причины.
66. Даже находясь в обществе, Вы обычно чувствуете себя одиноко.
67. Вы считаете, что почти каждый может солгать, чтобы избежать неприятностей.
68. Вы чувствуете острее, чем большинство других людей.
69. Временами Ваша голова работает медленнее, чем обычно.
70. Вы часто разочаровываетесь в людях.
71. Вы злоупотребляли спиртными напитками.

Фрагмент регистрационного бланка

Дата_____

Фамилия, инициалы_____

Верно	Неверно	Верно	Неверно	Верно	Неверно	Верно	Неверно

Таблица 21

«Ключ» для обработки результатов обследования

Шкалы	Ответы	№ вопроса
L	Неверно (Н)	5, 11,24, 47,58
F	Н	22, 24, 61
	Верно (В)	9, 12, 15, 19, 30, 38, 48, 49, 58, 59, 64, 71
K	Н	11, 23, 31, 33, 34, 36, 40, 41, 43, 51, 56, 61, 65, 67, 69, 70
1	Н	1,2,6, 37,45
(HS)	В	9, 18, 26, 32, 44, 46, 55,62,63
2	Н	1,3,6, 11,28, 37,40, 42,60, 65,61
(D)	В	9, 13, 11, 18, 22, 25, 36, 44
3	Н	1, 2, 3, 11, 23, 28, 29, 31, 33, 35, 37, 40, 41, 43, 45, 50, 56
(Hy)	В	9, 13, 18, 26, 44,46,55, 57, 62
4	Н	3,28,34, 35,41,43, 50, 65
(РФ	В	7, 10, 13, 14, 15, 16,22,27, 52, 58,71
6	Н	28, 29,31,67
(РА)	В	5, 8, 10, 15, 30, 39, 63, 64, 66, 68
7	Н	2, 3, 42
(Pt)	В	5, 8, 13, 17, 22, 25, 27, 36, 44, 51, 57, 66, 68
8	Н	3,42
(Se)	В	5, 7, 8, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 26, 30, 38, 39, 46, 57, 63, 64, 66
9	Н	43
(Ma)	В	4, 7,8,21,29, 34, 38,39, 54, 57,60

Обработка результатов осуществляется с помощью накладных «ключей», выполненных на прозрачной пленке. Подсчитывается количество ответов испытуемого, совпавших с «ключом» по каждой из используемых шкал опросника.

Если полученные результаты признаны достоверными, проводится коррекция первичных оценок по основным шкалам. К первичной оценке по 5 шкалам добавляются определенные доли результата по шкале К:

по 1-й шкале — 0,51 К;

по 4-й шкале — 0,4 К;

по 7-й шкале — 1 К;

по 8-й шкале — **1** К;

по 9-й шкале — 0,2 К.

После проведения указанной коррекции тестовые оценки сравниваются с предельными значениями показателей СМОЛ (табл. 22).

Таблица 22

Предельные значения показателей СМОЛ **для персонала**

Номера шкал СМОЛ	1	2	3	4	6	7	8	9
Предельные значения тестовых оценок	14	13	16	14	8	18	21	9

Превышение предельных значений тестовых оценок по одной или нескольким шкалам СМОЛ указывает на наличие у кандидата тех или иных личностных особенностей, неблагоприятных в отношении прогноза профессиональной успешности, и является основанием для признания нецелесообразным продолжения тестирования.

в) Тест Г. Айзенка (Исследование экстраверсии—интроверсии и нейротизма человека) [54]

Двухфакторная модель личности, предложенная Г. Айзенком, позволяет с помощью основных показателей экстраверсия—интроверсия и нейротизм оценить направленность личности на внутренний или внешний мир, а также выявить уровень эмоциональной тревожности (напряженности). Эти свойства структуры личности генетически детерминированы. Их проявление сугубо индивидуально. Эти характеристики существенно влияют на выполнение Вами своих обязанностей, в том числе и на осуществление профессиональной деятельности.

Экстраверсия — это направленность личности на окружающих людей, явления и события. Экстраверты мобильны, общительны, адаптивны, отзывчивы, жизнерадостны, остроумны, стремятся к лидерству. Вместе с тем они не всегда обязательны, излишне доверчивы и подвержены влиянию другого человека, неустойчивы в своих взглядах, неосмотрительны в поступках и импульсивны в действиях.

Интроверсия — это направленность личности на ее внутренний мир. Интроверты рассудительны, самостоятельны, спокойны, целенаправленны. Они плохо адаптивны, оторваны от реальности, дистанцированы в отношениях, нерешительны в поступках. Экстраверсия и интроверсия биполярны.

Нейротизм — результат неуравновешенности процессов возбуждения и торможения. Он проявляется как эмоциональная неустойчивость, несбалансированность нервно-психических процессов. На одном полюсе нейротизма (высокие оценки) находятся нейротики, на другом* (низкие оценки) — эмоционально-стабильные личности, характеризующиеся уверенностью, спокойствием, уравновешенностью. Удаленность показателей от центра по шкале измерений свидетельствует о степени отклонения от среднего значения.

Связь факторно-аналитического описания личности с четырьмя классическими типами темперамента (холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик) отражена в круге Айзенка (рис. 20). Показатели экстраверсии — интроверсии и нейротизм — стабильность взаимонезависимы и противоположны. Каждый из них представляет собой континуум (непрерывную совокупность) между полюсами крайне выраженного личностного свойства. Сочетание этих двух в разной степени выраженных свойств и создает неповторимое своеобразие личности, характеризует тип темперамента (холерический, сангвинический^, флегматический, меланхолический).

Рис. 20

Оценка направленности (экстраверсия — интроверсия) и уровня нейротизма (стабильность — нестабильность) клиента может проводиться персонально (самооценка), индивидуально или индивидуально в составе группы. **Бланк опросника** содержит 57 вопросов, из которых 24 связаны со шкалой экстраверсия—интроверсия, еще 24 — со шкалой нейротизма, а остальные 9 входят в контрольную шкалу лжи Л, которая предназначена для оценки искренности испытуемого при ответах.

Порядок оценивания. Необходимо получить опросник, включающий 57 вопросов. Без предварительного ознакомления с их содержанием надо, не раздумывая, сразу же, отвечать по порядку на каждый из 57 вопросов только «да» или «нет» (знаком «+» или «—») в соответствующей графе. Имейте в виду, что исследуются некоторые личностные особенности, а не умственные способности. Здесь нет правильных или неправильных ответов. Поэтому важно быстро и самостоятельно, без каких-либо подсказок ответить на все вопросы.

Обработка результатов. Используя «ключ» к опроснику, подсчитываются баллы по показателям Э — экстраверсия, И — интроверсия, Н — нейротизм, Л — ложь. Результаты заносятся в бланк опросника и отмечаются на соответствующих шкалах в круге Айзенка.

Личностный опросник (форма Б)

1. Часто ли Вы испытываете тягу к новым впечатлениям, к тому, чтобы «встряхнуться», испытать возбуждение?
2. Часто ли Вы нуждаетесь в друзьях, которые Вас понимают, могут ободрить или утешить?
3. Вы человек беспечный?
4. Не находите ли Вы, что Вам очень трудно отказывать, отвечать «нет»?
5. Задумываетесь ли Вы перед тем, как пытаетесь что-либо предпринять?
6. Если Вы обещаете что-то сделать, всегда ли Вы сдерживаете обещание (независимо от того, удобно это Вам или нет)?
7. Часто ли у Вас бывают спады и подъемы настроения?
8. Обычно Вы поступаете и говорите быстро, не раздумывая?
9. Часто ли Вы чувствуете себя несчастным человеком без достаточного на то основания?
10. Сделали бы Вы почти все что угодно на спор?
11. Возникает ли у Вас чувство робости и ощущение стыда, когда хотите завести разговор с симпатичной(ным) незнакомкой(цем)?
12. Выходите ли Вы иногда из себя, злитесь ли?
13. Часто ли Вы действуете под влиянием минутного настроения?
14. Часто ли Вы беспокоитесь из-за того, что сделали или сказали что-нибудь такое, чего не следовало бы делать или говорить?
15. Предпочитаете ли Вы обычно чтение книги встречам с людьми?
16. Легко ли Вас обидеть?
17. Любите ли Вы часто бывать в компании?
18. Бывают ли у Вас иногда мысли, которые Вы хотели бы скрыть от других?

19. Верно ли, что Вы иногда полны энергии так, что все горит у Вас в руках?
20. Предпочитаете ли Вы иметь друзей поменьше, но зато особенно близких Вам?
21. Часто ли Вы мечтаете?
22. Когда на Вас кричат, Вы отвечаете тем же?
23. Часто ли Вас беспокоит чувство вины?
24. Все ли Ваши привычки хороши и желательны?
25. Способны ли Вы дать волю своим чувствам и вовсю повеселиться в незнакомой компании?
26. Считаете ли Вы себя человеком возбудимым и чувствительным?
27. Считают ли Вас человеком живым и веселым?
28. Часто ли, сделав какое-либо важное дело, Вы чувствуете, что могли бы сделать еще лучше?
29. Вы больше молчите, когда находитесь в обществе других людей?
30. Вы иногда сплетничаете?
31. Бывает ли, что Вам не спится из-за того, что разные мысли лезут в голову?
32. Если Вы хотите узнать о чем-либо, то Вы предпочитаете прочесть об этом в книге, нежели спросить?
33. Бывает ли у Вас сердцебиение от волнений?
34. Нравится ли вам дело, которое требует от Вас постоянного внимания?
35. Бывают ли у Вас приступы дрожи?
36. Всегда ли Вы платили бы за провоз багажа на транспорте, если бы не опасались проверки контролера?
37. Вам неприятно находиться в обществе, где подшучивают над Вами?
38. Раздражительны ли Вы?
39. Нравится ли Вам работа, которая требует быстроты действий?
40. Волнуетесь ли Вы по поводу каких-то неприятных событий, которые могли бы произойти?
41. Вы ходите медленно и осторожно?
42. Вы когда-нибудь опаздывали на свидание или на службу?
43. Часто ли Вам снятся кошмары?
44. Верно ли, чтч>Вы так любите поговорить, что никогда не упускаете случая побеседовать с незнакомым человеком?
45. Беспокоят ли Вас какие-нибудь боли?
46. Вы чувствовали бы себя очень несчастным, если бы длительное время были лишены широкого общения с людьми?
47. Можете ли Вы назвать себя нервным человеком?
48. Есть ли среди Ваших знакомых люди, которые Вам явно не нравятся?
49. Можете ли Вы сказать, что Вы весьма уверенный в себе человек?
50. Легко ли Вы обижаетесь, когда люди указывают на Ваши ошибки в службе или на Ваши промахи?
51. Вы считаете, что трудно получить настоящее удовлетворение от вечеринки?

52. Беспокоит ли Вас чувство, что Вы чем-то хуже других?
53. Легко ли Вам внести оживление в довольно скучную компанию?
54. Бывает ли, что Вы говорите о вещах, в которых не разбираетесь?
55. Беспокоитесь ли Вы о своем здоровье?
56. Любите ли Вы подшучивать над другими?
57. Страдаете ли Вы от бессонницы?

«Ключ» к опроснику Г. Айзенка

Экстраверсия

Вопросы с ответом «да»:

1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53, 56.

Вопросы с ответом «нет»:

5, 15, 20,29, 32, 34, 37,41,51.

Нейротизм

Вопросы с ответом «да»:

2,4,7,9, 11,14,16, 19,21,23,26,28,31,33,35,38,40,43,45,47,50, 52, 55, 57.

Вопросы с ответом «нет»:

Отсутствуют.

Ложь

Вопросы с ответом «да»:

6, 24, 36.

Вопросы с ответом «нет»:

12,18,30,42,48,54.

г) Тест К. Леонгарда — Н. Шмишека (Определение акцентуированного выражения черт человека) [54]

Акцентуации личности — это чрезмерная выраженность отдельных черт характера и их сочетаний, проявление которых во многом зависит от темперамента человека. Они представляют собой крайние варианты нормы, граничащие с психопатиями (патологиями характера с необратимой выраженностью свойств, препятствующих адекватной адаптации к среде).

К. Леонгард и Н. Шмишек выделяют 10 типов акцентуированной выраженности характера:

1. **Демонстративный (истероидный) тип — (Дм).** Характерна ярко выраженная потребность во внимании окружающих, тщеславие, авантюристичность, но в то же время устремленность к цели. Хитроумность в самовосхвалении, услужливость в достижении своих интересов. Однако раскованность в мышлении и действиях делает демонстративные личности адаптивными.

2. **Педантичный тип — (П).** Отличается ярко выраженной собранностью, отражающей инертность психических процессов. Основательность, четкость и завершенность в действиях, высокий самоконтроль позволяют выполнять работу пунктуально и добросовестно, но имеет место медлительность и малопродуктивность в мышлении, а в действиях — чрез-

мерная стандартность и предусмотрительность. При неблагоприятных обстоятельствах акцентуация приобретает навязчивый характер.

3. Застревающий (ригидный) тип — (З). Основные черты: чрезмерная стойкость аффекта со склонностью к формированию «сверхценных» идей; повышенная подозрительность и болезненная обидчивость; стойкость отрицательных эмоций и чувств; честолюбие, самонадеянность и стремление к доминированию; высокая конфликтность, злопамятность и даже враждебность к обидчикам.

4. Возбудимый тип — (В). Характеризуется повышенной импульсивностью, раздражительностью и агрессивностью. Моральные устои малозначимы, в порывах гнева нарастание агрессивности сопровождается активизацией соответствующих действий. Осмысление, как правило, затруднено и замедленно.

5. Гипертимный тип — (Г). Характеризуется преимущественно приподнятым настроением, повышенной психической активностью и жаждой деятельности. Предприимчивость, инициатива, разбрасывание искр оптимизма. Вместе с тем чрезмерная веселость и живость не всегда позволяют доводить дело до конца, быть обязательным, строго соблюдать нормы, дорожить своим авторитетом. Легкомыслие нередко проявляется в прожектерстве, несобранности, сомнительных поступках и в прямолинейности избранного пути.

6. **Дистимичный тип — (Ди).** В противоположность гипертимному типу характерна склонность к депрессии, сосредоточенность на мрачных сторонах жизни, медлительность и заторможенность. Серьезная настроенность на дело и утонченность чувств обусловливают твердую жизненную позицию. Стимулирование жизнедеятельности, однако, ослаблено.

7. **Циклотимический (аффектно-лабильный, неустойчивый) тип — (Ал).** Ярко выражена смена гипертимических и дистимических фаз. Характерной является изменчивость настроения, поступков и действий без видимых причин.

8. Аффектно-экзальтированный тип — (Аэ). Свойствен широкий диапазон эмоциональных состояний. Экзальтация (восторженно-возбужденное состояние) проявляется в бурной реакции, сменяемости направлений активности, высокой впечатлительности, сильной привязанности к друзьям и пр. Искреннее и глубокое переживание чужих проблем усиливает психическую реакцию людей этого типа акцентуации.

9. Тревожный (боязливый) тип — (Т). Склонность к страху, нерешительности, робости, чрезмерной подчиненности. Высокий уровень тревожности нередко сопровождается стремлением к сверхкомпенсации за счет дерзкого выброса негативных эмоций.

10. Эмотивный тип — (Эм). Отличается повышенной чувствительностью, впечатлительностью и глубиной переживаний. Реакции людей с таким типом акцентуации проявляются в сопереживании, мягкосердечии, растроганности. Под влиянием бурных событий в окружающей

действительности возможны патологии вплоть до депрессий и самоубийств.

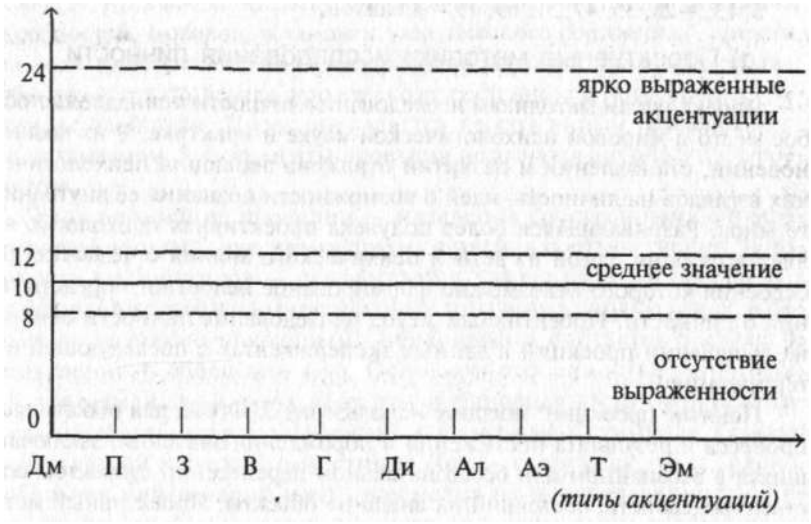
Анкета к тесту К. Леонгарда — Н. Шмишека

1. У Вас часто бывает веселое и беззаботное настроение?
2. Вы чувствительны к оскорблениям?
3. Бывает ли так, что у Вас на глаза наворачиваются слезы в кино, театре, в беседе и пр.?
4. Сделав что-то, Вы сомневаетесь, все ли сделано правильно, до тех пор, пока еще раз не убедитесь в том, что все сделано правильно?
5. В детстве Вы были таким же отчаянным и смелым, как все Ваши сверстники?
6. Часто ли у Вас меняется настроение от состояния безразличия до отвращения к жизни?
7. Являетесь ли Вы центром внимания в коллективе, в компании?
8. Бывает ли так, что Вы беспричинно находитесь в таком ворчливом настроении, что с Вами лучше не разговаривать?
9. Вы серьезный человек?
10. Способны ли Вы восторгаться, восхищаться чем-либо?
11. Предприимчивы ли Вы?
12. Вы быстро забываете, если Вас кто-то оскорбит?
13. Мягкосердечны ли Вы?
14. Опуская письмо в почтовый ящик, проверяете ли Вы, проводя рукой по щели ящика, что письмо полностью упало?
15. Стремитесь ли Вы считаться в числе лучших сотрудников?
16. Бывало ли Вам страшно в детстве во время грозы или при встрече с незнакомой собакой, а может, такое чувство бывает и теперь?
17. Стремитесь ли Вы во всем и всюду соблюдать порядок?
18. Зависит ли Ваше настроение от внешних обстоятельств?
19. Любят ли Вас Ваши знакомые?
20. Часто ли у Вас бывает чувство сильного внутреннего беспокойства, ощущение возможной беды, неприятности?
21. У Вас часто бывает несколько подавленное настроение?
22. Бывали ли у Вас хотя бы один раз истерики или нервные срывы?
23. Трудно ли Вам усидеть на одном месте?
24. Если по отношению к Вам несправедливо поступили, энергично ли Вы отстаиваете свои интересы?
25. Можете ли Вы зарезать курицу, овцу?
26. Раздражает ли Вас, если дома занавес или скатерть висят неровно? Вы сразу же стремитесь поправить их?
27. В детстве Вы боялись оставаться один в доме?
28. Часто ли у Вас беспричинно меняется настроение?
29. Всегда ли Вы стремитесь быть достаточно сильным специалистом в своем деле?

30. Быстро ли Вы начинаете злиться или впадать в гнев?
31. Можете ли Вы быть совсем веселым?
32. Бывает ли так, что ощущение полного счастья буквально пронизывает Вас?
33. Как Вы думаете, получился бы из Вас ведущий, конферансье в концерте, представлении?
34. Вы обычно высказываете свое мнение достаточно откровенно и недвусмысленно?
35. Вам трудно переносить вид крови? Не вызывает ли это у Вас неприятного ощущения?
36. Любите ли Вы работу, где необходима высокая личная ответственность?
37. Склонны ли Вы защищать тех, по отношению к которым поступают, на Ваш взгляд, несправедливо?
38. Вам трудно, страшно спускаться в темный подвал?
39. Предпочитаете ли Вы работу, где необходимо действовать быстро, но не требуется высокого ее качества?
40. Общительный ли Вы человек?
41. В школе Вы охотно декламировали стихи?
42. Убегали ли Вы в детстве из дома?
43. Кажется ли Вам жизнь трудной?
44. Бывает ли так, что после конфликта или обиды Вы до того расстроены, что заниматься делом кажется просто невыносимо?
45. Можно ли сказать, что при неудаче Вы не теряете чувства юмора?
46. Предпринимаете ли Вы первым шаги к примирению, если Вас кто-нибудь обидел?
47. Вы очень любите животных?
48. Возвращаетесь ли Вы, чтобы убедиться, что оставили дом или рабочее место в порядке?
49. Преследует ли Вас неясная мысль о том, что с Вами, Вашими близкими может случиться что-то страшное?
50. Считаете ли Вы, что Ваше настроение очень изменчиво?
51. Трудно ли Вам докладывать, выступать перед аудиторией?
52. Можете ли Вы ударить обидчика, если он Вас оскорбит?
53. У Вас большая потребность в общении с другими людьми?
54. Вы относитесь к тем, кто при разочаровании впадает в глубокое отчаяние?
55. Вам нравится работа, требующая энергичной организаторской деятельности?
56. Настойчиво ли Вы добиваетесь намеченной цели, если на пути к ней приходится преодолевать массу препятствий?
57. Может ли трагический фильм взволновать Вас так, что на глазах выступят слезы?
58. Часто ли Вам трудно уснуть из-за того, что проблемы предыдущего или будущего дня все время крутятся у Вас в голове?

59. В школе Вы иногда подсказывали своим товарищам или давали им списывать?
60. Требуется ли Вам большое напряжение, чтобы ночью пройти через кладбище?
61. Тщательно ли Вы следите за тем, чтобы каждая вещь в Вашей квартире была точно на одном и том же месте?
62. Бывает ли так, что перед сном у Вас хорошее настроение, а утром Вы встаете мрачным?
63. Легко ли Вы привыкаете к новым ситуациям?
64. Бывают ли у Вас головные боли?
65. Вы часто смеетесь?
66. Можете ли Вы быть приветливым с теми, кого явно не цените, не любите, не уважаете?
67. Вы подвижный человек?
68. Вы очень переживаете из-за несправедливости?
69. Вы настолько любите природу, что можете назвать себя ее другом?
70. Уходя из дому или ложась спать, Вы проверяете, погашен ли везде свет и заперты ли двери?
71. Вы очень боязливы?
72. Изменятся ли Ваше настроение при приеме алкоголя?
73. Раньше Вы охотно участвовали в кружках художественной самодеятельности, а может, и сейчас участвуете?
74. Вы расцениваете жизнь скорее пессимистично, нежели радостно?
75. Часто ли Вас тянет путешествовать?
76. Может ли Ваше настроение измениться так резко, что состояние радости вдруг сменяется угрюмой подавленностью?
77. Легко ли Вам удается поднять настроение подчиненных?
78. Долго ли Вы переживаете обиду?
79. Переживаете ли Вы долгое время горести других людей?
80. Часто ли, будучи шавльником, Вы переписывали страницы в Вашей тетради, если в ней Допускали помарки?
81. Относитесь ли Вы к людям скорее с недоверием и осторожностью, чем с доверчивостью?
82. Часто ли Вы видите страшные сны?
83. Бывает ли, что Вы остерегаетесь того, что можете броситься под колеса проходящего поезда?
84. В веселой компании Вы обычно веселы?
85. Способны ли Вы отвлечься от трудной проблемы, требующей обязательного решения?
86. Вы становитесь менее сдержанным и чувствуете себя более свободно, если примете алкоголь?
87. В беседе Вы скупы на слова?
88. Если бы Вам необходимо было играть на сцене, смогли бы Вы так войти в роль, что забыли бы о том, что это только игра?

Оценивание уровня акцентуированного выражения личности производится по «ключу», и результаты отражаются на графике.



«Ключ» к опроснику

1. Демонстративность (Дм):

7, 19, 22, 29, 41, 44, 51, 63, 66, 73, 85, 88 = 12 баллов (результат умножить на 2 для нормирования в 24-балльной шкале).

2. Педантичность (77):

4, 14, 17, 26, 36, 39, 48, 58, 61, 70, 80, 83 = 12 баллов (результат умножить на 2).

3. Застреваемость (ригидность) (З):

2, -12, 15, 24, 34, 37, -46, 56, 59, 68, 78, 81 = 12 баллов (результат умножить на 2).

4. Возбудимость (В):

8, 20, 30, 42, 52, 64, 74, 86 = 8 баллов (результат умножить на 3 для нормирования в 24-х балльной шкале).

5. Гипертимность (Г):

1,11,23, 33, 45, 55, 67, 77 = 8 баллов.

6. Дистимичность (Ди):

9, 21, 31, 43, 53, -66, 75, 87 = 8 баллов.

7. Циклотимичность (Ал):

6, 18, 28, 40, 50, 62, 72, 84 = 8 баллов.

8. Экзальтированность (Аэ):

10, 32, 54, 76 = 4 балла (умножить на 6 для нормирования в 24 балльной шкале).

9. Тревожность (Т):
- 5 , 16, 27, 38, 49, 60, 71, 82 = 8 баллов.
10. Эмотивность (Эм):
3, 13, - 2 5 , 35, 47, 57, 69, 79 = 8 баллов.

д) Проективные методики исследования личности

Проективным методикам исследования личности принадлежит особое место в мировой психологической науке и практике. В их возникновении, становлении и развитии отражена эволюция психологических взглядов на личность, идей о возможности познания её внутреннего мира. Развивающаяся более полувека проективная психология является сегодня одной из ветвей психического знания о человеке, без освоения которого невозможно формирование целостного представления о личности. Проективный метод исследования личности основан на выявлении проекций в данных экспериментах с последующей интерпретацией.

Понятие проекции* впервые использовал 3. Фрейд для обозначения процесса и результата постижения и порождения значений, заключающихся в осознанном или бессознательном перенесении субъектом собственных свойств, состояний на внешние объекты. Проективный метод исследования личности основан на выявлении проекций по результатам эксперимента с последующим их анализом.

Интерпретация этого понятия в психоанализе прочно связала его с защитным механизмом «Я». Проекция (наряду с вытеснением, рационализацией, сублимацией и др.) рассматривалась в качестве одного из защитных механизмов. 3. Фрейд в своей работе «Тотем и табу» пишет о том, что «враждебность, о которой ничего не знаешь и также впредь не хочешь знать, переносится из внутреннего восприятия во внешний мир и при этом отнимается от самого себя и приписывается другим».

С использованием проективных методов изучается психологический механизм проекции человека. F.S. Freeman (1956) определяет проекцию как: 1) бессознательный процесс, в ходе которого субъект наделяет некоторыми своими идеями, взглядами, желаниями, эмоциями или чертами характера других лиц; 2) проекция может принимать форму приписывания своих собственных потребностей другим лицам из своего окружения; 3) она может также выразиться в неправильном умозаключении, обусловленном каким-то опытом.

Проективные методы ставят исследуемого в такое стимулирующее положение, при котором проявляются его личные потребности, его особенное восприятие, его интерпретации и многие характерологические особенности. Проекция обнаруживается при использовании всех вербальных и рисуночных методов, таких, как словесные ассоциации, неза-

* От лат. projectio — выбрасывание, бросание вперёд.

конченные предложения, картинки и пятна, собственные рисунки испытуемого и пр.

Проекция основана на том, что восприятие действительности, других людей, предъявляемых стимулов в определенной степени зависит от потребностей, мотивов, установок, психического состояния личности. При этом имеется тенденция интерпретировать действительность так, чтобы она соответствовала психическому состоянию и потребности личности, ее свойствам. Проекция является неосознанным психологическим механизмом, т. е. элементы проекции несознательно вносятся в восприятие.

Такое понимание проекции — наделение собственными мотивами, потребностями, чувствами других людей, а соответственно, и понимания их поступков — основывается как на экспериментальных исследованиях, так и на многовековых донаучных наблюдениях, а поэтому не случайно некоторыми психологами считается в качестве единственного обоснованного. Основной особенностью, спецификой проективных методик является неоднозначность, неопределимость (слабоструктурированность) используемых стимулов. Однако предлагаемый испытуемому стимул (будь то рисунок, цвет, пятно, вербальная информация и др.), несмотря на неопределенность, носит объективный характер и обладает определенными особенностями, включаемыми субъектом в созданный образ или ситуацию. Тем не менее интепретация полученных результатов должна производиться на основе знания личности испытуемого, ее углубленного психологического изучения, в том числе с применением других методов психодиагностики.

Методика «Дополнение незаконченных предложений»

Входит в группу «Направленные виды ассоциативного эксперимента». Обследуемому предлагается серия из шестидесяти незаконченных предложений с тем, чтобы он закончил их одним или несколькими словами, завершил их по своему усмотрению. Эти предложения можно разделить на 15 групп, в каждую из которых входит 4 предложения. Методика может быть предназначена для выявления целей, отношения испытуемого к окружающим людям.

Инструкция обследуемым: «На регистрационных листах, которые находятся перед Вами, записаны начала предложений. Ваша задача — завершить их первыми пришедшими в голову словами таким образом, чтобы фразы приняли законченный вид. Например, предложение «Когда выдается свободный час...» можно завершить словами: «...я люблю почитать» или «...люди идут в кино» и т. п.

Работать необходимо в быстром темпе. Если не можете сразу закончить какое-либо предложение, обведите его номер кружком и займитесь им позднее, для этого будет отведено дополнительное время».

Набор высказываний методики «Незаконченные предложения»

1. Думаю, что мой отец редко...
2. Если все против меня, то...
3. Я всегда хотел...
4. Если бы я занимал руководящий пост...
5. Будущее кажется мне...
6. Мое руководство...
7. Знаю, что глупо, но боюсь...
8. Думаю.что настоящий друг...
9. Моя внешность...
10. Идеалом женщины для меня является...
11. В труде мне больше всего не нравится...
12. По сравнению с большинством других семей моя семья...
13. Лучше всего мне работается с...
14. Моя мать...
15. Сделал бы все, чтобы забыть...
16. Если бы мой отец только захотел...
17. Я думаю, что я достаточно способен...
18. Я мог бы быть очень счастливым, если бы...
19. Если кто-нибудь работает под моим руководством...
20. Надеюсь на ...
21. В школе мои учителя...
22. Большинство моих товарищей не знает, что я боюсь...
23. Не люблю людей, которые...
24. Когда-то я...
25. Считаю, что большинство девушек...
26. Если мой начальник будет...
27. Моя семья обращается со мной как...
28. Люди, с которыми я работаю (служу)...
29. Моя мать и я...
30. Моей самой большой ошибкой было...
31. Я хотел бы, чтобы мой отец...
32. Моя наибольшая слабость заключается в том, что...
33. Моим скрытым стремлением в жизни ...
34. Мои подчиненные...
35. Наступит тот день, когда...
36. Когда ко мне приближается мой начальник...
37. Хотелось бы мне перестать бояться...
38. Больше всего люблю людей, которые...
39. Несправедливость по отношению ко мне...
40. Считаю, что большинство женщин...
41. О деятельности я думаю...
42. Некоторым моим родственникам не нравится, что я ...

43. Люблю работать с людьми, которые...
44. Считаю, что большинство матерей...
45. Когда я был моложе, то чувствовал себя виноватым, если...
46. Думаю, что мой отец редко...
47. Когда мне начинает не везти, я...
48. Больше всего я хотел бы в жизни ...
49. Когда я даю другим поручения...
50. Когда я закончу трудовую деятельность...
51. Люди, превосходство которых над собой я признаю ...
52. Мои опасения не раз заставляли меня ...
53. Мне неприятно, когда мои друзья ...
54. Мне очень не нравится, когда женщины ...
55. В коллективе я ...
56. Я думаю, что в организации, где я работаю...
57. Мои родственники всегда считали, что я ...
58. Люди, которые работают со мной ...
59. Я люблю свою мать, но ...
60. Самое худшее, что мне случилось совершить, — это ...

При анализе результатов выполнения методики выделяются окончания предложений, свидетельствующие о конфликтности, эксплозивное™, агрессивности, чрезмерной чувствительности, позерстве, эгоцентричности, примитивности или незрелости суждений, навязчивости, алогичности, резонерстве, чрезмерной обстоятельности. Одновременно с этим следует отметить окончания, содержащие конкретные даты, указывающие на события личной жизни. Выраженность указанных выше особенностей личности оценивается в трехбалльной системе:

0 — отсутствие нарушений в системе отношений;

1 — наличие незначительных отклонений;

2 — выраженные нарушения.

Как правило, окончания предложений, имеющих диагностическое значение, повторяются в различных модификациях и дополняют друг друга, составляя более или менее очерченные синдромы. Нередко скрытые нарушения затрагивают лишь некоторые системы личностных отношений. Для выявления «зон конфликтов» целесообразно пользоваться специальным «ключом» (см. табл. 23). В тех случаях, когда выраженность нарушений в какой-то системе отношений (кроме отношения к себе) превышает 6 баллов либо окончания отдельных высказываний свидетельствуют о существенных нервно-психических отклонениях, необходимо учесть эти данные при вынесении итогового заключения об уровне нервно-психической устойчивости. Для системы отношений к себе (пункт 14 табл. 23) критический уровень составляет 12 баллов.

Таблица 23

«Ключ» к методике «Незаконченные предложения»

Отношения личности	Порядковый номер
Сфера служебных (деловых) отношений	
1. Отношение к труду	11,26,41,56
2. Отношение к начальникам и учителям	6,21,36,51
3. Отношение к подчиненным	4, 19, 34,49
4. Отношение к сослуживцам	13, 28,43,58
Сфера личных отношений (с родными, друзьями, знакомыми)	
5. Отношение к матери	14, 29, 44, 59
6. Отношение к отцу	1, 16,31,46
7. Отношения в семье и с родственниками	12, 27, 42, 57
8. Отношение к женщинам	10, 25, 40, 54
9. Отношение к друзьям и знакомым	8,23,38, 53
Сфера внутренних отношений и переживаний	
10. Отношение к прошлому (сознание вины)	15, 30, 45, 60
11. Страхи и опасения	7, 22, 37, 52
12. Отношение к будущему	5, 20, 35, 50
13. Жизненные цели	3, 18,33,48
14. Отношение к себе	2,9,17,24, 32,39, 47, 55

Подобные методики строятся различно. Одни предназначаются для выявления мотивов, потребностей и сил среды, действующих на субъекта. Другие могут касаться,в первую очередь,или исключительно чувств испытуемого, его отношений к семье, друзьям и пр. Третьи предназначены для обнаружения некоторых психологических механизмов, таких, как чувство одиночества, способы ухода от действительности. Иными словами, каждая методика должна быть приспособлена к частной ситуации, в которой она будет использоваться. Благодаря этому имеются значительные возможности изучения как нормальных, так и клинических случаев. Информация об испытуемом будет получаться в зависимости от подготовки исследователя. Методики позволяют выявить не только отношения испытуемого к окружающим, но и черты его характера (мнительность, эгоизм) или скрытые, зачастую не осознанные им переживания (ипохондричность, мысли о самоубийстве, психогенные факторы...). Эмоционально значимые предложения сопровождаются задержкой (удлинением латентного периода), мимико-вегетативной реакцией.

Больные со скрытыми бредовыми переживаниями в предложениях, выражающих отношение к людям, могут «проговориться» и раскрыть свои болезненные суждения. У больных со страхом и опасениями выявляется неуверенность в будущем. У многих больных шизофренией стра-

дают все виды отношений (безличное отношение к родственникам, к семье, к противоположному полу), причем отрицательные отношения тем выраженнее, чем больше социальная декомпенсация.

Методика помогает разобраться в многообразной системе отношений личности больного, выявить нарушения этих отношений, найти пути восстановления этих отношений, реабилитации.

При количественной обработке ответов испытуемого определяется социальная (антисоциальная) одобряемость или неопределенная, «колеблющаяся» позиция, которая может вызвать внутриличностные конфликты.

Качественный (смысловой) анализ предложений, «законченных» обследуемым по той или иной группе, может выявить не только его отношение к окружающим, но и черты характера.

Существует большая группа подобных проективных методик, которые могут быть использованы при проведении отбора или изучении испытуемых. Сюда можно отнести методики «Завершение историй», «Рассказывание историй», «Тест эгоцентрических ассоциаций» и т. д. Причем структура и содержание предложений могут варьироваться в зависимости от задачи.

Представляет интерес получение информации из рисуночных «сообщений» подчиненных. Рисуночные тесты представляют собой разновидность психографических методов, часто используются в практической диагностике и нередко служат единственным средством развития общения между психологом и консультируемым, руководителем и подчиненным. В рисунках содержится обилие сигналов, которые можно использовать для построения диалога. Испытуемый в процессе общения использует не только слова, но и образы. Рисунки, как показывает опыт, имеют яркие индивидуальные различия, что дает возможность построения на их основе естественных психологических классификаций и типологий. И это часто достигается значительно быстрее, чем при применении других методов.

Рисуночные тесты относятся к графическим методам проективной психодиагностики и нередко служат единственным средством развития общения между психологом и консультируемым: в рисунках содержится обилие символов для психолога, которые можно использовать для построения диалога с человеком. Однако за кажущейся простотой и доступностью применения этих тестов стоят высокие требования к профессиональной подготовленности психолога. Рисуночные тесты, как, собственно, и другие проективные методики, желательно не применять изолированно от других методов.

Анализ рисунков, письма, «изобразительного языка» в целом не только расширяет диагностические возможности, но и способствует более глубокому пониманию всего душевного состояния человека, его видения мира и социальной ориентации. Однако за многими достоинствами графических методов, простотой и доступностью их применения стоят высокие требования к специалисту, использующему их. Необходимы дли-

тельная практика, чрезвычайная осторожность в интерпретации, умение правильно формировать сложный комплекс методик, поскольку графические методы, по нашему убеждению, не должны применяться изолированно от других методов. Трудность методической задачи состоит в том, чтобы максимально контрастно выделить то, что принадлежит автору изображения, отчленив его от того, что составляет нормативную, «неавторскую» сторону изображения — канву стандартной ситуации, влияния стандарта задания, содержание общего смысла сообщения и т. п.

На практике наиболее часто применяются методики «Несуществующее животное», «Дом, дерево, человек», «Рисунок семьи», «Автопортрет», «Конструктивный рисунок человека из геометрических фигур» и т. п. В психологической практике пользуется успехом методика «Несуществующее животное». Клиенту предлагается подумать и нарисовать несуществующее животное и назвать его несуществующим именем. Результаты оцениваются по различным показателям: по положению рисунка на листе; соотношению центральной смысловой части фигуры (головы) с размерами тела; по деталям, расположенным на голове, и соответствующим органам чувств (глаза, уши, рот); анализируются дополнительные детали, расположенные на голове (рога, перья, грива, шерсть ...); анализируется несущая опорная часть фигуры (ноги, лапы, постамент); а также другие составляющие рисунка. Методика позволяет выявить скрытые желания, стремления (сексуальность, агрессию, различные элементы защиты).

Тест «Несуществующее животное»

Эта проективная методика исследования личности предложена М.З. Друкаревия. Процедура обследования не стандартизована (используется бумага разных форматов, разного фона, в одном случае рисунок выполняется мягким простым карандашом, в другом — цветными карандашами и т. д.). Общепринятой системы оценки рисунка не существует.

Задание испытуемому. «Придумайте и нарисуйте несуществующее животное, которого нет в сказках, фильмах, мультфильмах и т. д. Оно — плод только вашего воображения».

После окончания работы испытуемому предлагается дать животному ранее не существовавшее имя.

Интерпретация результатов

Положение рисунка на листе. В норме рисунок расположен *по средней линии стандартного поля* рисования (чем выше, тем более яркая выраженность). Положение рисунка *ближе к верхнему краю листа* трактуется как высокая самооценка, как недовольство своим положением в социуме, недостаточность признания со стороны окружающих, тенденция к самоутверждению.

Расположение рисунка *ближе к нижнему краю листа* (чем ниже, тем сильнее выраженность) интерпретируется как заниженная самооценка,

наличие депрессивных компонентов настроения, пессимистическая оценка себя и окружающих, нерешительность, подавленность.

Следует обратить внимание на расположение рисунка *в верхнем левом углу.* Оно характерно для людей, отличающихся некоторой стереотипностью поведения, небольшой пунктуальностью, обязательностью. Фигуры в этом случае достаточно мелкие и небольшие. Отражением специфики протекания физиологических процессов у таких исследуемых нередко является несоответствие скорости мозговых процессов и передачи их наружу. Поэтому для таких людей характерно «проглатывание» окончаний или целых слогов, слов при письме. Сознательно у человека остается задание полного слова, но следующее задание при передаче наружу как бы опережает и стирает окончание слова. Это явление «спазм» больше связано со спецификой сосудистого тонуса головного мозга, чем с выраженной патологией.

Тематически несуществующие животные делятся на угрожаемых, угрожающих, нейтральных. Это характеризует отношение испытуемого к собственной личности, к собственному «Я», к представлению о собственном положении.

Центральная часть фигуры (голова или замещающая ее деталь) повернута *вправо* — устойчивая тенденция к деятельности, *влево* — тенденция к рефлексии, размышлениям, положение *«апорат»* трактуется как эгоцентризм. *Уменьшенный размер* головы говорит о ценности рационального начала.

Грива, шерсть, подобная прическе на голове, — чувственность, подчеркивание своего пола, ориентирована на свою сексуальную роль. *Перья* — тенденция к самоукрашению, самооправданию, некоторая демонстративность.

Рога — защита, агрессия.

Уши, рот, глаза — несут свое прямое значение (заинтересованность в информации). Приоткрытый рот в сочетании с языком без прорисовки губ трактуется как большая речевая активность (болтливость), в сочетании с прорисовкой губ — как чувственность. Открытый рот без прорисовки языка и губ, особенно если он зачерченный, может свидетельствовать о легком возникновении страхов, опасений, недоверия. Рот с зубами — вербальная агрессия. Глаза с резкой прорисовкой радужки — наличие страхов, глаза с ресницами — истероидно-демонстративные манеры поведения.

Ноги, лапы, постаменты — основательность, обдуманность, рациональность действий при принятии решений, опора на существенные признаки положения и значимую информацию. Характер контроля за своими рассуждениями, выводами выражается в особенности соединения ног с корпусом (тщательно или небрежно, слабо или совсем не соединены и т. д.).

Однотипность и однонаправленность формы элементов опорной части — конформность суждений и установок в принятии решений, их стандартность, банальность. *Разнообразие в форме и положении этих деталей* —

своеобразие установок и суждений, самостоятельность, иногда даже творческое начало или инакомыслие (ближе к патологии).

Отсутствие ног и лап — поверхностность суждений, импульсивность в принятии решений.

Крылья — желание вознестись над существующими проблемами, уверенность в себе, любознательность, соучастие в большом количестве предприятий, увлечение своей деятельностью с ущемлением окружающих. Это касается и своей сексуальной роли, и позиции поведения.

Устрашающие детали — демонстративность, склонность обращать на себя внимание окружающих, манерность.

Хвост — отношение к собственным проблемам. Хвост направлен вверх — уверенность в своих выводах, положительная самооценка. Хвост направлен вниз — недовольство собой, сомнение по поводу собственных выводов и поведения. Хвост повернут вправо — отношения к своим действиям и поведению, влево — к своим мыслям, решениям.

Затемнения и зачернения фигуры животного — выражение страха, тревоги.

Защита. Если она представлена в острых углах — это агрессивная защита. **О** направленности такой защиты свидетельствует соответствующее пространственное расположение: верхний контур фигуры — защита против вышестоящих, против лиц, имеющих возможность положить запрет, ограничения, осуществить, принуждение (родители, начальники и т. д.); нижний контур — защита против насмешек, непризнания, боязнь осуждения; боковые контуры — недифференцированная опасность и готовность к самозащите любого порядка.

Заслоны, щиты свидетельствуют о защите, связанной с опасениями и подозрительностью.

Общая энергия

Слабая паутинообразная линия прорисовки — астеничность, дискомфорт, неуверенность, хроническое соматическое заболевание; *жирные линии* выражают тревожность. Выделенная определенная деталь тела (жирно или слабо) символически изображает то место, где следует искать привязку тревоги данной личности.

Фигура животного в виде круга символизирует и выражает тенденцию к скрытности, замкнутости, нежеланию давать информацию о себе, вплоть до отказа от тестирования.

Вмонтирование механических частей (постамент, треножники, тракторные гусеницы вместо ног; пропеллеры и винты на голове; вмонтирование в глаза электроламп и т. п., а в тело и конечности — антенны, рукоятки и т. д.) наблюдается чаще всего у больных шизофренией и у глубоких шизоидов.

Предлагаемое словесное название может выражать рациональное соединение смысловых частей («мухожор», «летающий заяц» и т. д.) и свидетельствует о рациональности, конкретной установке при ориентиров-

ке и адаптации. Словообразование с книжно-научным, иногда с латинским суффиксом или окончанием (например, «раголетиус») характеризует демонстративность, которая направлена главным образом на показ собственного разума, эрудиции, знаний. Названия поверхностные, без всякого осмысления знаменуют легкомысленное отношение к окружающим, неумение учитывать сигнал опасности.

Кроме указанных методик для получения информации о человеке можно использовать *тест юмористических фраз (ТЮФ).* Диагностический принцип методики основан на принципе тематической классификации неоднозначных стимулов (юмористических фраз и афоризмов). Испытуемые классифицируют многозначные стимулы в соответствии с собственной апперцепцией (усмотрением): одни относят их к одной теме, другие — к другой. Повышенная мотивационная значимость темы приводит к тому, что субъект усматривает именно эту тему в тематически многозначных стимулах, игнорируя все остальные темы (признавая их второстепенность). В результате количество стимулов, отнесенных субъектом к одной теме, резко превышает количество стимулов, отнесенных к другим темам.

Методика предполагает выявление степени значимости различных тем: садизм, секс, пагубные пристрастия (пьянство), деньги, мода, карьера, семейные неурядицы, социальные неурядицы, бездарность в искусстве, человеческая глупость.

Специалисты считают, что простой и экономичный ТЮФ для определенных локальных задач может быть близким по своей эффективности громоздкой методике ТАТ.

Чувство юмора является сложной и многомерной системой отражения человеком реальной действительности, включающей различные уровни его жизнедеятельности: сферу биологическую — организменную, социальную и личностную. Придерживаясь разработанного Б.Ф. Ломовым и др. системного подхода, можно сказать, что в чувстве юмора наглядно проявляются такие особенности человека, которые позволяют ему интегрировать в себе как низшие, так и высшие характеристики психической деятельности.

Построенная .методика оценки юмора *{тест юмористических рисунков — ТЮР),* где в качестве стимульного материала используются юмористические картинки, создает у испытуемого неадекватный образ действительности, включающий в себя различные уровни: сенсорно-перцептивный, представлений и вербально-логический.

Выделение того или иного уровня в экстремальной ситуации позволяет определить адаптационные возможности и степень успешности преодоления критической ситуации человеком. Эксперименты, моделирующие в различной степени критические ситуации (депривацию сна и изменение пространственной афферентации), указали на роль и влияние чувства юмора как высшей личностной потребности в позитивном и эффективном преодоление экстремальной ситуации. Опираясь на юмор, испытуемые легче переносили и лучше адаптировались к стрессовым

ситуациям. В случае же игнорирования или уменьшения влияния юмора в их жизни на данный момент они начинали полагаться на менее адаптивные способы поведения, которые в данной ситуации мешали успешно выполнять и благополучно справляться с критической ситуацией.

е) Тест М. Люшера

Тест Люшера основан на предположении о том, что выбор цвета отражает направленность испытуемого на определенную деятельность, настроение, функциональное состояние и наиболее устойчивые черты личности.

Зарубежные психологи применяют иногда тест Люшера в целях профориентации при подборе кадров, комплектовании производственных коллективов, в этнических, геронтологических исследованиях, при рекомендациях по выбору брачных партнеров. Значения цветов в их психологической интерпретации определялись в ходе разностороннего обследования многочисленного контингента различных испытуемых.

Характеристика цветов (по Люшеру) включает в себя 4 основных и 4 дополнительных цвета.

Основные цвета:

1) синий — символизирует спокойствие, удовлетворенность;

2) сине-зеленый — чувство уверенности, настойчивость, иногда упрямство;

3) оранжево-красный — силу волевого усилия, агрессивность, наступательные тенденции, возбуждение;

4) светло-желтый — активность, стремление к общению, экспансивность, веселость.

При отсутствии конфликта в оптимальном состоянии основные цвета должны занимать преимущественно первые пять позиций.

Дополнительные цвета:

5) фиолетовый;

6) коричневый;

7) черный;

8) нулевой (0).

Они символизируют негативные тенденции: тревожность, стресс, переживание страха, огорчения. Значение этих цветов (как и основных) в наибольшей степени определяется их взаимным расположением, распределением по позициям, что будет показано ниже.

Инструкция для психолога: «Перемешайте цветные карточки и положите цветовой поверхностью наверх. Попросите испытуемого выбрать из восьми цветов тот, который ему больше всего нравится. При этом нужно пояснить, что он должен выбрать цвет как таковой, не пытаясь соотнести его с любимым цветом в одежде, цветом глаз и т. п. Испытуемый должен выделить наиболее приятный цвет из восьми. Карточку с выбранным цветом следует отложить в сторону, перевернув цветовой стороной вниз. Попросите выбрать из оставшихся семи цветов наиболее приятный. Выбранную карточку следует положить цветовой стороной вниз

справа от первой. Повторите процедуру. Перепишите номера карточек в разложенном порядке.

Через 2—3 минуты опять положите карточки цветовой стороной кверху и проделайте то же самое. При этом поясните, что испытуемый не должен вспоминать порядок раскладки в первом выборе и сознательно менять предыдущий порядок. Он должен выбирать цвета как будто впервые.

Первый выбор характеризует желаемое состояние, второй — действительное. В зависимости от цели исследования можно интерпретировать результаты соответствующего тестирования».

В результате тестирования получаем восемь позиций:

- *первая и вторая* — явное предпочтение (обозначаются + +);
- *третья и четвертая* — предпочтение (обозначаются x x);
- *пятая и шестая* — безразличие к цвету (обозначаются = =);
- *седьмая и восьмая* — антипатия к цвету (обозначаются———).

На основании анализа более 36 000 результатов исследований М. Люшер дал примерную характеристику выбранных позиций:

***1**-я позиция* отражает средства достижения цели (например, выбор синего цвета говорит о намерении действовать спокойно, без излишнего напряжения);

***2**-я позиция* показывает цель, к которой стремится испытуемый;

3-я и 4-я позиции характеризуют предпочтение цвета и отражают ощущение испытуемым истинной ситуации, в которой он находится, или же образ действий, который ему подсказывает ситуация;

***5**-я и **6**-я позиции* характеризуют безразличие к цвету, нейтральное к нему отношение. Они как бы свидетельствуют, что испытуемый не связывает свое состояние, настроение, мотивы сданными цветами. Однако в определенной ситуации эта позиция может содержать резервную трактовку цвета, например, синий цвет (цвет покоя) откладывается временно как неподходящий в данной ситуации;

7-я и 8-я позиции характеризуют негативное отношение к цвету, стремление подавить какую-либо потребность, мотив, настроение, отражаемые данным цветом.

+	+	x	x	=	=	—	—
3	4	1	0	2	5	6	7

Запись выбранных цветов осуществляется перечнем номеров в порядке предпочтения с указанием позиций. Например, при выборе красного, желтого, синего, серого, зеленого, фиолетового, коричневого и черного цветов записывается:

Зоны (++; x x; = =;- -) образуют 4 функциональные группы.

Интерпретация результатов тестирования

Как отмечалось, одним из приемов трактовки результатов выбора является оценка положения основных цветов. Если они занимают позицию далее пятой, значит, характеризуемые ими свойства, потребности не удовлетворены, следовательно, имеют место тревожность, негативное состояние.

Рассматривается взаимное положение основных цветов. Когда, например, № 1 и 2 (синий и желтый) находятся рядом (образуя функциональную группу), подчеркивается их общая черта — субъективная направленность «вовнутрь». Совместное положение цветов № 2 и 3 (зеленого и красного) указывает на автономность, самостоятельность в принятии решений, инициативность. Сочетание цветов № 3 и 4 (красного и желтого) подчеркивает направленность «вовне». Сочетание цветов № 1 и 4 (синего и желтого) усиливает представление зависимости испытуемых от среды. При сочетании цветов № 1 и 3 (синего и красного) в одной функциональной группе подчеркивается благоприятный баланс зависимости от среды и субъективной направленности (синий цвет) и автономности, направленности «вовне» (красный цвет). Сочетание зеленого и желтого цветов (№ 2 и 4) рассматривается как противопоставление субъективного стремления «вовнутрь», автономности, упрямства стремлению «вовне», зависимости от среды.

Основные цвета, по мнению М. Люшера, символизируют следующие психологические потребности:

№ 1 (синий) — потребность в удовлетворении, спокойствии, устойчивой положительной привязанности;

№ 2 (зеленый) — потребность в самоутверждении;

№ 3 (красный) — потребность активно действовать и добиваться успеха;

№ 4 (желтый) — потребность в перспективе, надеждах на лучшее, мечтах.

Если основные цвета находятся в *1-й — 5-й позициях,* считается, что эти потребности в известной мере удовлетворяются, воспринимаются как удовлетворяемые; если они в *6-й — 8-й позициях,* имеет место какой-либо конфликт, тревожность, неудовлетворенность из-за неблагоприятных обстоятельств. Отвергаемый цвет может рассматриваться как источник стресса. Например, отвергаемый синий цвет означает неудовлетворенность отсутствием покоя, привязанности.

Возможности оценки работоспособности в ходе анализа выбора цветов М. Люшер учитывал исходя из следующих посылок.

Зеленый цвет характеризует гибкость волевых проявлений в сложных условиях деятельности, чем обеспечивается поддержание работоспособности.

Красный цвет характеризует силу воли и чувство удовлетворенности стремлением к достижению цели, что также содействует поддержанию работоспособности.

Желтый цвет отражает надежды на успех, спонтанное удовлетворение от участия в деятельности (иногда без четкого осознания ее деталей), ориентацию на дальнейшую работу.

Если все эти три цвета стоят в начале ряда и все вместе, то вероятна более продуктивная деятельность, более высокая работоспособность. Если же они находятся во второй половине ряда и отделены друг от друга, — прогноз менее благоприятный.

Показатели тревоги. Если основной цвет стоит на *6-м месте,* он обозначается знаком «—», и все остальные, что находятся за ним (7-я — *8-я позиции),* обозначаются этим же знаком. Их следует рассматривать как отвергаемые цвета, как причину тревожности, негативного состояния.

В тесте Люшера такие случаи дополнительно помечаются буквой А над номером цвета и знаком, например:

A	A	A
—	—	—
1	6	0

Показатели компенсации. При наличии источника стресса, тревоги (выражаемого каким-либо основным цветом, помещенным на *6-ю и 8-ю позиции)* цвет, поставленный в *1-ю позицию,* рассматривается как показатель компенсации (компенсирующим мотивом, настроением, поведением). В этом случае над цифрой, занимающией /- *е место,* ставится буква С. Считается явлением более или менее нормальным, когда компенсация проходит за счет одного из основных цветов. В то же время сам факт наличия показателя стресса и компенсации всегда свидетельствует о недостаточной оптимальности состояния.

В тех же случаях когда компенсация проходит за счет дополнительных цветов, результаты теста трактуются как показатели негативного состояния, негативных мотивов, негативного отношения к окружающей ситуации.

Показатели интенсивности тревоги характеризуются позицией, занимаемой основными цветами. Если основной цвет на *6-м месте,* фактор, вызывающий тревогу, считается относительно слабым (это отмечается одним восклицательным знаком); если цвет в *7-й позиции,* — ставятся два восклицательных знака (!!); если основной цвет в *8-й позиции,* — ставятся три знака (!!!). Таким образом может быть поставлено до 6 знаков, характеризующих источники стресса, тревоги, например:

!	!!	!!!
—	—	—
A	A	A
—	—	—
2	1	4

Подобным же образом оцениваются случаи неблагоприятной компенсации. Если компенсацией служит какой-либо из основных цветов или фиолетовый, не ставится никаких знаков. Если серый, коричневый или черный цвет занимают *3-ю позицию,* ставится один восклицательный знак, если *2-ю позицию,* — ставится два знака (!!), если первую позицию, — ставится три знака (!!!). Таким образом, их может быть 6, например:

!!!	н	J
C	C	c
+	+	+
6	0	7

Считается, что чем больше знаков «!», тем прогноз неблагоприятнее.

С учетом полученных результатов тестирования целесообразно организовать мероприятия по регуляции и саморегуляции психических состояний, аутогенной тренировке. Повторное тестирование после таких мероприятий (в сочетании с другими методиками) может дать информацию о снижении тревожности, напряженности.

Особо важное значение при интерпретации результатов тестирования имеет оценка цвета в последней, *8-й позиции* (или в 4-й функциональной группе при наличии двух цветов со знаком «—»). Если цвета в этой позиции помечены восклицательными знаками, значит, достаточно велика вероятность развития у испытуемого состояния тревожности.

Обратите внимание на соотношение *1-й и 8-й позиций:* имеет ли место компенсация, по нормальной ли схеме она построена?

Может быть также проанализировано отношение цветов во *2-й и 3-й позициях* (желаемая цель и фактическая ситуация). Нет ли между ними конфликта? Например, красный цвет во *2-й* и серый в *3-й позициях* символизируют конфликт между целью, мотивами и самооценкой своего реального состояния испытуемым.

Анализируя и интерпретируя результаты теста Люшера, полученную психодиагностическую информацию следует сопоставлять с материалами анкетирования, наблюдения, бесед, изучения документов об испытуемых. Только при таком разностороннем изучении личности можно делать какие-то серьезные заключения о чертах личности, ее психологических особенностях.

То же самое следует сказать о перспективах использования результатов теста для оценки состояния, в частности эмоционального состояния, напряженности, тревожности. Однако совпадение показателей цветового теста (выбор цветов № 6, 7, 0 в *1-й позиции)* и данных анкетирования и наблюдения позволяет с большей уверенностью судить о развитии у испытуемых различных негативных состояний.

Интерпретация цветовых пар по Люшеру

Позиции «+ +»

Первый цвет — синий

+1 +2 (синий и зеленый) — чувство удовлетворенности, спокойствия, стремление к спокойной обстановке, нежелание участвовать в конфликтах, стрессе.

+ 1 +3 (синий и красный) — чувство целостности, активное и не всегда осознанное стремление к тесным отношениям. Потребность во внимании со стороны других.

+ 1 +5 (синий и фиолетовый) — небольшое беспокойство, потребность в тонком окружении, стремление к эстетическому.

+ 1 +6 (синий и коричневый) — чувство беспокойства, страх одиночества, стремление уйти от конфликтов, избежать стресса.

+ 1 +7 (синий и черный) — негативное состояние, стремление к покою, отдыху, неудовлетворенность отношением к себе, негативное отношение к ситуации.

+1 +0 (синий и серый) — негативное состояние, потребность освободиться от стресса, стремление к покою, отдыху.

Первый цвет — зеленый

+2 +1 (зеленый и синий) — позитивное состояние, стремление к признанию, к деятельности, обеспечивающей успех.

+2 +3 (зеленый и красный) — активное стремление к успеху, к самостоятельным решениям, преодолению преград в деятельности.

+2 +4 (зеленый и желтый) — небольшое беспокойство, стремление к признанию, популярности, желание произвести впечатление.

+2 +5 (зеленый и фиолетовый) — небольшое беспокойство, стремление к признанию, популярности, желание супервпечатлений, повышенное внимание к реакциям окружающих на свои поступки.

+2 +6 (зеленый и коричневый) — чувство неудовлетворенности, усталости, переоценка значимости отношения к себе со стороны окружающих.

+2 +7 (зеленый и черный) — чувство обиды, злости, стремление к жесткости, авторитарности в отношениях.

+2 +0 (зеленый и серый) — чувство неудовлетворенности, стремление к признанию, желание произвести впечатление.

Первый цвет — красный

+3 +1 (красный и синий) — деловое возбуждение, активное стремление к деятельности, впечатлениям, удовольствиям.

+3 +2 (красный и зеленый) — деловое возбуждение, активное стремление к цели, преодолению всех трудностей, стремление к высокой оценке своей деятельности.

+3 +4 (красный и желтый) — деловое, слегка повышенное возбуждение, увлеченность, оптимизм, стремление к контактам, расширение сферы деятельности.

+3 +5 (красный и фиолетовый) — повышенное возбуждение, не всегда адекватная увлеченность, стремление произвести впечатление.

+3 +6 (красный и коричневый) — негативное настроение, огорчение из-за неудачи, нежелание лишиться благоприятной ситуации.

+3 +7 (красный и черный) — негативное настроение, злость, стремление уйти из неблагоприятной ситуации.

+3 +0 (красный и серый) — чувство неудовлетворенности, направленность на рискованное действие.

Первый цвет — желтый

+4+1 (желтый и синий) — настроение в общем положительное, стремление к позитивному эмоциональному состоянию, взаимоподдержке.

+4 +2 (желтый и зеленый) — настроение в общем положительное, желание поиска первых путей решения стоящих задач, стремление к самоутверждению.

+4 +3 (желтый и красный) — несколько повышенное деловое возбуждение, стремление к широкой активности.

+4 +5 (желтый и фиолетовый) — небольшая эйфория, стремление к ярким событиям, желание произвести впечатление.

+4 +6 (желтый и коричневый) — негативное настроение, огорчение и потребность в эмоциональной разрядке, отдыхе.

+4 +7 (желтый и черный) — весьма негативное настроение, стремление уйти от любых проблем, склонность к необходимым, непопулярным решениям.

+4 +0 (желтый и серый) — негативное угнетенное состояние, стремление выйти из неприятной ситуации, нечеткое представление о том, как это сделать.

Первый цвет — фиолетовый

+5 +1 (фиолетовый и синий) — неопределенное настроение, стремление к согласию и гармонии.

+5 +2 (фиолетовый и зеленый) — настороженность, желание произвести впечатление.

+5 +3 (фиолетовый и красный) — некоторое возбуждение, увлеченность, активное стремление произвести впечатление.

+5 +4 (фиолетовый и желтый) — возбуждение, фантазирование, стремление к ярким событиям.

+5 +6 (фиолетовый и коричневый) — возбуждение, направленность на сильные эмоциональные переживания.

+5 +7 (фиолетовый и черный) — негативное состояние.

+5 +0 (фиолетовый и серый) — напряжение, стремление оградить себя от конфликтов, стресса.

Первый цвет — коричневый

+6 +1 (коричневый и синий) — напряжение, страх одиночества, желание выйти из неблагоприятной ситуации.

+6 +2 (коричневый и зеленый) — чувство беспокойства, стремление к строгому контролю над собой, чтобы избежать ошибки.

+6 +3 (коричневый и красный) — активное стремление к эмоциональной разрядке.

+6 +4 (коричневый и желтый) — утрата веры в положительные перспективы, вероятность необдуманных решений («мне все равно»).

+6 +5 (коричневый и фиолетовый) — чувство неудовлетворенности, стремление к комфорту.

+6 +7 (коричневый и черный) — негативное состояние, разочарованность, стремление к покою, желание уйти от активности.

+6 +0 (коричневый и серый) — весьма негативное состояние, стремление уйти от сложных проблем, а не бороться с ними.

Первый цвет — черный

+7 +1 (черный и синий) — весьма негативное состояние, стремление уйти от проблем («оставили бы в покое»).

+7 +2 (черный и зеленый) — возбуждение, гневное отношение к окружающим, не всегда обоснованное упрямство.

+7 +3 (черный и красный) — сильное возбуждение, возможны аффективные поступки.

+7 +4 (черный и желтый) — весьма негативное состояние, отчаяние, суицидные мысли.

+7 +5 (черный и фиолетовый) — напряженность, мечты о гармонии.

+7 +6 (черный и коричневый) — возбуждение, постановка нереальных задач, стремление уйти от беспокойных мыслей, неблагоприятных ситуаций.

+7 +0 (черный и серый) — чувство безнадежности, обреченности, стремление сопротивляться всему, неадекватность.

Первый цвет — серый

+0 +1 (серый и синий) — негативное состояние, желание спокойной ситуации.

+0 +2 (серый и зеленый) — негативное состояние, ощущение враждебности окружающих и желание оградиться от среды.

+0 +3 (серый и красный) — негативное состояние, повышенные требования к окружающим, не всегда адекватная активность.

+0 +4 (серый и желтый) — негативное состояние, стремление уйти от проблем, а не решать их.

+0 +5 (серый и фиолетовый) — чувство беспокойства, настороженности, стремление скрыть это чувство.

+0 +6 (серый и коричневый) — весьма негативное состояние, стремление уйти от всего сложного, трудного, от волнения.

+0 +7 (серый и черный) — весьма негативное состояние, обида, чувство угнетенности, вероятность неадекватных решений.

Позиции «——»

Первый цвет — серый

—0 —1 (серый и синий) — чувство неудовлетворенности, эмоциональной напряженности.

—0 —2 (серый и зеленый) — эмоциональная напряженность, желание выйти из неблагоприятной ситуации.

—0 —3 (серый и красный) — раздраженность, чувство беспомощности.

—О —4 (серый и желтый) — тревожность, неуверенность в своих силах.

—0 —5 (серый и фиолетовый) — небольшое контролируемое возбуждение.

—0 —6 (серый и коричневый) — тревожность, неуверенность в своих силах, но при этом завышенная требовательность, желание достичь признания своей личности.

—0 —7 (серый и черный) — отрицание каких-либо ограничений своей личности, активное стремление к деятельности.

Первый цвет —синий

—1 —2 (синий и зеленый) — сильное напряжение, стремление избавиться от негативного стрессового состояния.

—1 —3 (синий и красный) — сильное напряжение, чувство беспомощности, желание выйти из эмоциональной ситуации.

—1 —4 (синий и желтый) — состояние, близкое к стрессу, эмоциональные негативные переживания, чувство беспомощности.

—1 —5 (синий и фиолетовый) — состояние, близкое к стрессу, сложность взаимоотношений, чувство ограниченности в возможностях, нетерпеливость.

— 1 —6 (синий и коричневый) — эмоциональная неудовлетворенность, самоограничение, поиск поддержки.

—1 —7 (синий и черный) — состояние, близкое к стрессу, эмоциональная неудовлетворенность, стремление выйти из психогенной ситуации.

— 1 —0 (синий и серый) — несколько угнетенное состояние, тревожность, ощущение бесперспективности.

Первый цвет — зеленый

—2 —1 (зеленый и синий) — угнетенное состояние, неверие в свои силы, стремление выйти из неприятной ситуации.

—2 —3 (зеленый и красный) — сильное возбуждение, тягостные переживания, отношения со средой считает для себя враждебными, возможны аффективные поступки.

—2 —4 (зеленый и красный) — состояние, близкое к фрустрации, чувство разочарования, нерешительности.

—2 —5 (зеленый и фиолетовый) — состояние, близкое к стрессовому, чувство оскорбленного достоинства, неверие в свои силы.

—2 —6 (зеленый и коричневый) — состояние, близкое к стрессовому, неадекватно повышенный самоконтроль, необоснованное стремление к признанию.

—2 —7 (зеленый и черный) — состояние фрустрации из-за ограничения амбициозных требований, недостаточная целеустремленность.

—2 —0 (зеленый и серый) — состояние фрустрации, раздраженность из-за ряда неудач, снижение волевых качеств.

Первый цвет — красный

—3 —1 (красный и синий) — подавляемое возбуждение, раздражительность, нетерпеливость, поиск выхода из негативных отношений, сложившихся с близкими людьми.

—3 —2 (красный и зеленый) — состояние стресса из-за неадекватной самооценки.

—3 —4 (красный и желтый) — мнительность, тревожность, неадекватная оценка среды, стремление к самооправданию.

—3 —5 (красный и фиолетовый) — состояние стресса из-за неудачных попыток достичь взаимопонимания, чувство неуверенности, беспомощности, желание сочувствия.

—3 —6 (красный и коричневый) — сильное напряжение, вызванное иногда сексуальным самоограничением, отсутствие дружеских контактов, неуверенность в своих силах.

—3 —7 (красный и черный) — состояние стресса из-за глубокого разочарования, фрустрация, чувство тревожности, бессилия решить конфликтную проблему, желание выйти из фрустрирующей ситуации любым путем, сомнение в том, что это удастся.

—3 —0 (красный и серый) — сдерживаемое возбуждение, чувство утрачиваемой перспективы, вероятность нервного истощения.

Первый цвет — желтый

—4 —1 (желтый и синий) — чувство разочарования, состояние, близкое к стрессу, стремление подавить негативные эмоции.

—4 —2 (желтый и зеленый) — состояние нерешительности, тревожности, разочарования.

—4 —3 (желтый и красный) — состояние стресса, сопровождаемое возбуждением, сомнения в успехе, претензии, не подкрепляемые реальными возможностями, самооправдание.

—4 —5 (желтый и фиолетовый) — эмоциональное разочарование и чувство беспокойства, тревоги, разочарования.

—4 —7 (желтый и черный) — напряженность, чувство неуверенности, настороженности, стремление избежать контроля извне.

—4 —0 (желтый и серый) — напряженность, чувство боязни потерять что-то важное, упустить возможности, напряженное ожидание.

Первый цвет фиолетовый

—5 **—1** (фиолетовый и синий) — чувство неудовлетворенности, стимулирующее к активности, стремление к сотрудничеству.

—5 —2 (фиолетовый и зеленый) — стрессовые состояния из-за неосуществившегося самоутверждения.

—5 —3 (фиолетовый и красный) — стрессовое состояние из-за неудач в активных, иногда необдуманных действиях.

—5 —4 (фиолетовый и желтый) — настороженность, подозрительность, разочарование, замкнутость.

—5 —6 (фиолетовый и коричневый)— стресс, вызванный нарушением желательных взаимоотношений, повышенная взыскательность к другим.

—5 —7 (фиолетовый и черный) — напряжение из-за ограничения в самостоятельных решениях, стремление к взаимопониманию, откровенному выражению мысли.

—5 —0 (фиолетовый и серый) — проявление нетерпения, но в то же время стремление к самоконтролю, что вызывает некоторое эмоциональное возбуждение.

Первый цвет коричневый

—6 —1 (коричневый и синий) — негативное состояние, чувство неудовлетворенности из-за недостаточного признания заслуг (реальных и предполагаемых), стремление к самоограничению и самоконтролю.

—6 —2 (коричневый и зеленый) — негативное состояние из-за чрезмерного самоконтроля, упрямое желание выделиться, сомнения в том, что это удастся.

—6 —3 (коричневый и красный) — стрессовое состояние из-за подавленности эротических и других биологических потребностей, стремление к сотрудничеству для выхода из стресса.

—6 —4 (коричневый и желтый) — напряженность из-за стремления скрыть тревогу под маской уверенности и беспечности.

—6 —5 (коричневый и фиолетовый) — негативное состояние из-за неудовлетворенного стремления к чувственной гармонии.

—6 —7 (коричневый и черный) — стремление уйти из подчинения, негативное отношение к различным запретам.

—6 —0 (коричневый и серый) — стрессовое состояние из-за подавления биологических, сексуальных потребностей.

Первый цвет — черный

—7**—1** (черный и синий) — состояние беспокойства в связи со скрываемым желанием получить помощь, поддержку.

~7 —2 (черный и зеленый) — состояние, близкое к фрустрации из-за ограничения свободы желаемых действий, стремление избавиться от помех.

—7 —3 (черный и красный) — стрессовое состояние, вызванное разочарованием в ожидаемой ситуации, эмоциональное возбуждение.

—7 —4 (черный и желтый) — стрессовое состояние из-за боязни дальнейших неудач, отказ от разумных компромиссов.

—7 —5 (черный и фиолетовый) — поиски идеализированной ситуации.

—7 —6 (черный и коричневый) — стрессовое состояние из-за неприятных ограничений, запретов, стремление сопротивляться ограничениям, уйти от заурядности.

—7 —0 (черный и серый) — стремление выйти из неблагоприятной ситуации.

Первый цвет — серый

—О —1 (серый и синий) — некоторое напряжение, стремление противостоять негативным чувствам.

—О —2 (серый и зеленый) — негативное состояние в связи с перенапряжением, переутомлением.

—О —3 (серый и красный) — подавляемое беспокойство, возможность аффективных действий, раздражительность.

—О —4 (серый и желтый) — чувства тревожности, неуверенности.

—О —5 (серый и фиолетовый) — напряжение в связи с подавлением чувственных переживаний.

—О —6 (серый и коричневый) — стремление выйти из неблагоприятной ситуации, несколько завышенная самооценка.

—О —7 (серый и черный) — стремление выйти из неблагоприятной ситуации, надежда на хорошие перспективы в будущем.

М. Люшер составил специальную таблицу, в которой отмечены сочетания цветов в разных позициях, предполагающие отражение конфликтов, переживаемых испытуемыми (не касаясь причины, мотивов этих конфликтов). Рассмотрим две первые и две последние позиции с набором цветов, отражающие серьезные конфликты:

Позиции 1,2			Позиции 7, 8		
0	4	xx	0	1	xx
0	6	xx	0	2	xxx
0	7	xxx	0	3	xx
1	7	xx	0	4	xx
2	7	xx	1	2	xxx
3	7	xx	1	3	xxx

4	0	xx	1	4	xxx
4	6	xx	2	0	xx
4	7	xx	2	1	xxx
6	0	xx	2	3	xxx
6	4	xx	2	4	xxx
6	7	xxx	3	0	xx
7	0	xxx	3	1	xxx
7	1	xx	3	2	xxx
7	2	xx	3	4	xxx
7	3	xx	3	5	xx
7	4	xx	4	1	xxx
7	5	xx	4	2	xxx
7	6	xx	4	3	xxx
			5	3	xx
			6	3	xx
			7	3	xx

ж) Тест Т. Лири (Изучение межличностных отношений) [54]

Опросник представляет собой набор, состоящий из 128 характерологических утверждений, т. е. он дает описание характера человека. Он предназначен для измерения степени выраженности следующих свойств, которые проявляются в межличностных отношениях:

1. Доминантность, склонность к руководству, лидерству. 2. Уверенность в себе, состоятельность. 3. Непреклонность, воля, настойчивость, консерватизм. 4. Независимость, отчужденность, холодность, дистанция в общении. 5. Зависимость, подчиненность, неприспособленность. 6. Неуверенность в себе, незрелость, несамостоятельность. 7. Общительность, уживчивость, ориентация на мнение окружающих. 8. Отзывчивость, самопожертвование, альтруизм.

Степень выраженности каждого свойства оценивается по 16-балльной шкале. При обработке просчитывается число определений, относящихся к каждому свойству и выбранных испытуемым.

Техника проведения

Данный опросник может быть применен для решения трех задач:

1. Установить степень выраженности свойств характера.

2. Описать «зоны рассогласования» (потенциального внутреннего конфликта).

3. Изучить психологическую совместимость людей, проанализировать причины конфликтов, взаимных уступок, предпочтений, ожиданий.

Соответственно трем задачам существует три варианта применения опросника. Испытуемый отбирает те определения, которые с уверенностью может отнести к себе. Количество отобранных свойств не оговаривается, но желательно, чтобы их было не менее 20 (об этом можно намекнуть перед тестированием, но ненавязчиво). Отбираемые качества фиксируются на отчетном бланке.

Инструкция к первому варианту. Дайте оценку, по возможности искренно и объективно, себе самому — такому, какой Вы есть, по Вашему мнению. Для этого отметьте в Вашем ответном бланке номер качества, которым Вы обладаете; если же Вы считаете, что оно Вам не свойственно, то не отмечайте.

Инструкция ко второму варианту. Испытуемый дважды отвечает на данный опросник, оценивая первый раз свое реальное «Я», а второй — идеальное «Я». Дайте оценку — по возможности искреннюю и объективную — сначала самому себе, такому, каким Вы являетесь. Затем — такому, каким Вам, по Вашему мнению, следовало бы быть в идеале.

Инструкция к третьему варианту. Испытуемый отвечает на опросник несколько раз с другими инструкциями, например: «Я», «Идеальное Я», «Мой сослуживец (начальник, подчиненный)», «Мой идеал сослуживца (начальника, подчиненного)». Эту же работу выполняет партнер испытуемого.

При индивидуальном обследовании испытуемому выдается текст обследования и ответный бланк, при групповом — только бланк, а стимульный материал зачитывается психологом, причем на каждый ответ дается 5—8 секунд. Перед тестированием надо обратить внимание испытуемого на то, что утверждения опросника сформулированы в третьем лице и требуется умение взглянуть на себя со стороны.

Перед Вами опросник, содержащий различные характеристики. Внимательно прочтите каждую и подумайте, соответствует ли она Вашему представлению о себе. Если «да», то в специальной сетке обведите кружком соответствующую порядковому номеру характеристики цифру. Если «нет», то не делайте никаких пометок. Постарайтесь проявить максимальное внимание, чтобы избежать повторного обследования. Итак, Вы человек, который...

1. Умеет нравиться.
2. Производит впечатление на окружающих.
3. Умеет распоряжаться, приказывать.
4. Умеет настоять на своем.
5. Обладает чувством достоинства.
6. Независимый.
7. Способен сам позаботиться о себе.

8. Может проявить безразличие.
9. Способен быть суровым.
10. Строгий, но справедливый.
11. Может быть искренним.
12. Критичен к другим.
13. Любит поплакаться.
14. Часто печален.
15. Способен проявлять недоверие.
16. Часто разочаровывается.
17. Способен быть критичным к себе.
18. Способен признать свою неправоту.
19. Охотно подчиняется.
20. Покладистый.
21. Благодарный.
22. Восхищающийся и склонный к подражанию.
23. Уважительный.
24. Ищущий одобрения.
25. Способный к сотрудничеству, взаимопомощи.
26. Стремится ужиться с другими.
27. Доброжелательный.
28. Внимательный и ласковый.
29. Деликатный.
30. Ободряющий.
31. Отзывчивый к призывам о помощи.
32. Бескорыстный.
33. Способен вызвать восхищение.
34. Пользуется у других уважением.
35. Обладает талантом руководителя.
36. Любит ответственность.
37. Уверен в себе.
38. Самоуверен и напорист.
39. Деловой, практичный.
40. Соперничающий.
41. Стойкий и крутой, где надо.
42. Неумолимый, но беспристрастный.
43. Раздражительный.
44. Открытый и прямолинейный.
45. Не терпит, чтобы им командовали.
46. Скептичен.
47. На него трудно произвести впечатление.
48. Обидчивый, щепетильный.
49. Легко смущается.
50. Не уверенный в себе.
51. Уступчивый.
52. Скромный.

53. Часто прибегает к помощи других.
54. Очень почитает авторитеты.
55. Охотно принимает советы.
56. Доверчив и стремится радовать других.
57. Всегда любезен в обхождении.
58. Дорожит мнением окружающих.
59. Общительный и уживчивый.
60. Добросердечный.
61. Добрый, вселяющий уверенность.
62. Нежный и мягкосердечный.
63. Любит заботиться о других.
64. Щедрый.
65. Любит давать советы.
66. Производит впечатление значительности.
67. Начальственно повелительный.
68. Властный.
69. Хвастливый.
70. Надменный и самодовольный.
71. Думает только о себе.
72. Хитрый.
73. Нетерпим к ошибкам других.
74. Расчетливый.
75. Откровенный.
76. Часто недружелюбен.
77. Озлоблен.
78. Жалобщик.
79. Ревнивый.
80. Долго помнит обиды.
81. Самобичующий.
82. Застенчивый.
83. Безынициативный.
84. Кроткий.
85. Зависимый, несамостоятельный.
86. Любит подчиняться.
87. Предоставляет другим принимать решения
88. Легко попадает впросак.
89. Легко поддается влиянию других.
90. Готов довериться любому.
91. Благорасположен ко всем без выбора.
92. Всем симпатизирует.
93. Прощает все.
94. Переполнен чрезмерным сочувствием.
95. Великодушен и терпим к недостаткам.
96. Стремится помочь каждому.
97. Стремящийся к успеху.

98. Ожидает восхищения от каждого.
99. Распоряжается другими.
100. Деспотичный.
101. Относится к окружающим с чувством превосходства.
102. Тщеславный.
103. Эгоистичный.
104. Холодный, черствый.
105. Язвительный, насмешливый.
106. Злой, жестокий.
107. Часто гневлив.
108. Бесчувственный, равнодушный.
109. Злопамятный.
110. Проникнут духом противоречия.
111. Упрямый.
112. Недоверчивый и подозрительный.
113. Робкий.
114. Стыдливый.
115. Услужливый.
116. Мягкотелый.
117. Почти никому не возражает.
118. Навязчивый.
119. Любит, чтобы его опекали.
120. Чрезмерно доверчив.
121. Стремится снискать расположение каждого.
122. Со всеми соглашается.
123. Всегда со всеми дружелюбен.
124. Всех любит.
125. Слишком снисходителен к окружающим.
126. Старается утешить каждого.
127. Заботится о других в ущерб себе.
128. Портит людей чрезмерной добротой.

Для составления профиля испытуемого подсчитывается количество утверждений, отнесенных к себе, по каждой из восьми шкал в отдельности. Первая степень выраженности свойства по шкале характеризует адаптивный вариант поведения, третья степень — дезадаптивный вариант. Диапазон проявления свойств делится приблизительно на три зоны:

- первая —от 0 до 6;
- вторая —от 7 до 11;
- третья—от 12 до 16.

Для представления ориентиров личности применяется схема в виде круга, разделенного на секторы (психограмма) (рис. 21). По каждой из октант подсчитывается количество выборов, которое переносится на психограмму. При этом расстояние от центра круга соответствует числу баллов по октанте (от 0 до 16). На уровне, соответствующем полученным

баллам по каждой октанте, проводится дуга, внутренняя часть которой заштриховывается. Наиболее заштрихованные октанты соответствуют преобладающему стилю межличностных отношений обследуемого. Гармоничным людям свойственны характеристики в пределах 8 баллов. О трудностях социальной адаптации говорят 14—16 баллов. Если показатели по всем октантам низкие (0—3), то это может свидетельствовать о скрытности и неоткровенности. Методика позволяет определить показатели по двум основным факторам: доминирование и дружелюбие.

Доминирование = I-V+0,7(II+VLLI-VI-IV).

Дружелюбие = VII-III+0,7(VIH+VI-IV-II).

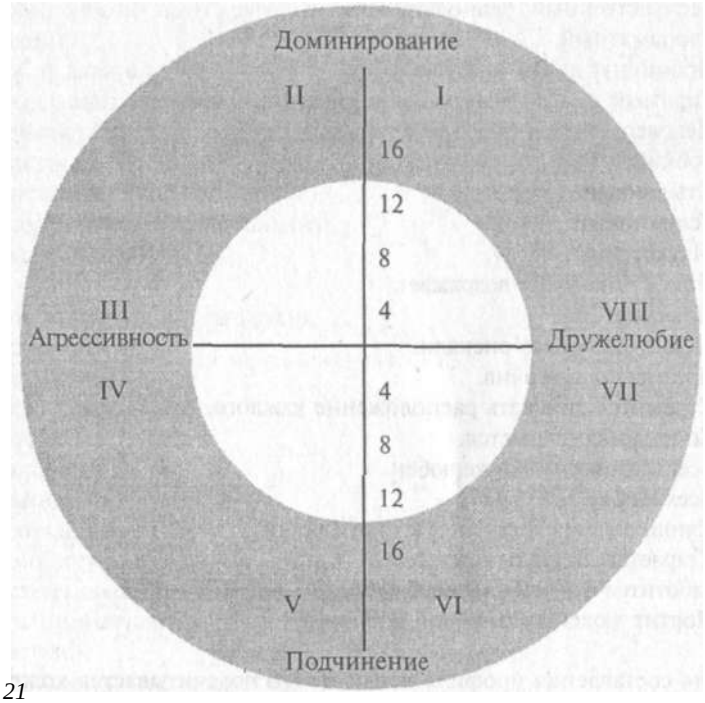


Рис. 21

Интерпретация

Данное описание характеризует высокую степень выраженности каждого свойства, что встречается не так часто. Интерпретация должна ориентироваться на преобладание одних показателей над другими, в меньшей степени — на абсолютные величины.

Шкала **1:** Доминирование. Экспансия власти: чем ее больше, тем лучше, желание иметь вес, значение в глазах других, иметь успех, распоряжаться. Мотивация борьбы, агрессии, завоевания. Тщеславный тип лидера.

Шкала 2: Уверенность в себе, эгоцентризм, независимость, эгоистический рационализм (деловитость в отношении всего, что может при-

нести благополучие лично ему, в отношении же другого — равнодушие). В отношениях с людьми — дипломатия, уступки, если это даст положительный результат, и сопротивление, если это угрожает личному покою и комфорту. Лидер эгоистичный, честолюбивый.

Шкала 3: Консерватизм. Ригидность реакций, сила воли, настойчивость в достижении цели — любыми средствами; открыт, прямолинеен, раздражителен; если встречает сопротивление, проявляет недружелюбие, агрессию, гнев. Не идет на уступки и компромиссы, упрям из принципа. Тип лидера авторитарный. Отсутствие эмпатии, садистские тенденции.

Шкала 4: Негативный, неудавшийся лидер. Всегда в оппозиции, недоверчив, сопротивляется любому влиянию, постоянно отстаивает свою позицию, даже если на нее никто не посягает. Борьба, но не активная, а оборонительная. Тайное тщеславие, подозрительность, самодурство, мстительность.

Шкала 5: Уступчивость. Комплекс вины и неполноценности, социальная неприспособленность и ущербная самооценка. Самобичевание, безынициативность, робость.

Шкала 6: Зависимость. Незрелость, инфантильность, несамостоятельность. Поиск опеки сильных лиц, руководства, помощи: ведомый, антидоминантный.

Шкала **7:** Конформизм. Ориентация на мнение окружающих, боязнь общественного мнения, поиск социального одобрения, внушаемость. В коллективе общителен, активно сотрудничает с лидером; если сам оказывается лидером, то демократического типа.

Шкала 8: Отзывчивость. Эмпатия, эмоциональная реактивность, чувствительность к поведению других. Умение сопереживать, альтруизм. Служение идеалу или идолу, самоотдача, бескорыстие — материнский тип отношения с людьми. Опека над слабыми и беззащитными. Человек совестливый, обязательный, исполнительный. Дорожит мнением окружающих. (В отличие от шкалы 7 дорожит мнением референтной группы, а не людей вообще, т. е. ориентир на социум по интровертному типу, а в шкале 7 — ориентир на социум по экстравертному типу).

В целом 1—4 — активные шкалы, а 5—8— шкалы реактивных свойств. Люди с высокими значениями по 1—4 шкалам — сильные, доминантные; с высокими значениями по 5—8 шкалам — ведомые, реактивные. Социальная приспособленность выше у первых.

Следующее описание проводится с указанием трех диапазонов проявления каждого свойства, от адаптивного к дезадаптивному варианту поведения.

1. Автократический, властвующий. Доминирование — властолюбие, деспотизм.

2. Соревнующийся, эксплуатирующий. Уверенность в себе — самоуверенность — самовлюбленность.

3. Прямолинейный, агрессивный. Требовательность — непримиримость — жестокость.

4. Скептический, недоверчивый. Скептицизм — упрямство — негативизм.

5. Застенчивый, скромный. Уступчивость — кротость — пассивная подчиненность.

6. Послушный, зависимый. Доверчивость — послушность — зависимость.

7. Конвенциальный, сотрудничающий. Добросердечность — несамостоятельность — чрезмерный конформизм.

8. Великодушный, альтруистичный. Отзывчивость — бескорыстие — жертвенность.

Первая степень: качества в каждой шкале характеризуют адаптивный вариант поведения: доминирование, уверенность в себе, требовательность, скептицизм, уступчивость, доверчивость, отзывчивость и добросердечие.

Вторая степень: качества характеризуют дезадаптивный вариант поведения: деспотизм, самовлюбленность, жестокость, зависимость, конформизм, жертвенность.

Бланк ответов

Номера			
1	33	65	97
2	34	66	98
3	35	67	99
4	36	68	100
5	-37	69	101
6	38	70	102
7	39	71	103
8	40	72	104
9	41	73	105
10	42	74	106
11	43	75	107
12	44	76	108
13	45	77	109
14	46	78	110
15	47	79	111
16	48	80	112
17	49	81	113
18	50	82	114
19	51	83	115
20	52	84	116
21	53	85	117
22	54	86	118
23	55	87	119
24	56	88	120
25	57	89	121
26	58	90	122
27	59	91	123
28	60	92	124
29	61	83	125
30	62	94	126
31	63	95	127
32	64	96	128

«Ключ»

Номера				С	о к
1	33	65	97		
2	34	66	98		
3	35	67	99		1
4	36	68	100		
5	37	69	101		
6	38	70	102		
7	39	71	103		II
8	40	72	104		
9	41	73	105		
10	42	74	106		
11	43	75	107		III
12	44	76	108		
13	45	77	109		
14	46	78	ПО		
15	47	79	111		IV
16	48	80	112		
17	49	81	113		
18	50	82	114		
19	51	83	115		V
20	52	84	116		
21	53	85	117		
22	54	86	118		
23	55	87	119		VI
24	56	88	120		
25	57	89	121		
26	58	90	122		
27	59	91	123		VII
28	60	92	124		
29	61	83	125		
30	62	94	126		
31	63	95	127		VIII
32	64	96	128		

Регистрационный бланк

Фамилия_____Имя_____

Отчество_____

Возраст_____Образование_____

Профессия_____

Глава 5. ПСИХОДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПЕРСОНАЛА

Немного из профессиографии и акмеографии. Практический психолог, погружаясь в круг своих обязанностей, выстраивает приоритетный ряд. В реализации задуманного он сталкивается с многочисленными трудностями. Не каждый подготовлен к достижению задач на выделенных направлениях. Как свидетельствует практика, в числе приоритетных задач не всегда значатся те, которые требуют системной, настойчивой и кропотливой квалифицированной работы. Нередки случаи, когда «за кадром» остается такой вопрос, как профессионализация персонала и прежде всего ее постоянная составляющая — выявление профессиональной компетентности.

Осуществление мероприятий профессионального отбора и рационального распределения кадров непосредственно основывается на сопоставлении знаний о профессиях и знаний об индивидуально-психологических качествах специалиста. Поэтому в современной литературе широко признается, что исходным этапом решения организационных и методических вопросов профотбора является психологическое изучение некоторых видов профессиональной деятельности и выявление их требований к человеку как субъекту труда.

Для оптимизации профотбора специалистов необходимо:

• принять решение о необходимости отбора специалистов по той или иной категории специальностей;

• определить методические подходы к оценке профессиональной пригодности специалистов;

• выбрать критерии, которые позволили бы эффективно прогнозировать успешную деятельность (обучение) по данной специальности в соответствии с систематизацией специальностей.

Данная работа невозможна без психологического анализа деятельности, цель которого — выявление требований, предъявляемых профессиональной деятельностью к психофизиологическим и личностным характеристикам человека, т. е. профессионально важным качествам данной специальности. Они составляют основу ролевых характеристик специалиста. Изучением этой области занимается один из разделов психологии труда — *профессиография.* В современных условиях получило такое ее привлекательное направление, как *акмеография.* Акмеографи-

ческий подход, базируясь на продуктивных основах профессиографии, охватывает, кроме ролевых характеристик персонала и субъектные стороны его труда: профессиональные позиции, индивидуальные особенности деятельности и акмеологические инварианты. Примечательной особенностью акмеографического подхода выступает его ориентированность на выявление и продуктивное развитие творческого потенциала человека. Эти измерения производятся в феноменологической целостности, когда человек предстает одновременно и как индивид, и как субъект труда, и как личность.

Цель профессиографии — выявление особенностей взаимодействия специалиста в процессе профессиональной деятельности с предметами, средствами и продуктами труда, с окружающими людьми и другими явлениями, сопровождающими эту деятельность. Акмеография, кроме того, связывает эту цель с определением возможного достижения человеком собственных профессиональных вершин в избранном виде деятельности.

В результате акмеографического исследования (более узкого - профессиографического) составляется акмеограмма (профессиограмма), представляющая собой всестороннее описание профессиональной деятельности и предъявляемых ею требований к индивидуально-психологическим и психофизическим особенностям человека. Основу акмеограммы (профессиограммы) составляет психограмма — описание психологических особенностей конкретной профессиональной деятельности и психофизиологических и личностных качеств, являющихся для данной деятельности профессионально важными.

При разработке акмеограммы (профессиограммы) в интересах профотбора и оптимального подбора кадров особенно важно выявить профессионально важные качества, которые эффективно дифференцируют людей по успешности их профессиональной деятельности и в течение всей продолжительности этой деятельности являются устойчивыми, почти не поддающимися совершенствованию.

Изучение профессиональной деятельности с позиций системного подхода предполагает не только анализ степени активности в процессе труда отдельных анализаторов, перцептивных, мнемических и интеллектуальных процессов специалиста, но и выявление психологической структуры его деятельности в целом. При этом необходимо четко выявить наиболее сложные моменты профессиональной деятельности (одновременное управление несколькими объектами, прием и переработка информационного потока в условиях помех, дефицита и жесткой регламентации времени), а также этапы работы, угрожающие срывами и ошибками в деятельности. С этой целью нужно определить, какие функции являются критическими в обеспечении эффективной деятельности в ситуациях чрезмерного напряжения, вызываемых технологическими и социальными причинами.

В настоящее время число специальностей стало чрезвычайно обширным и многообразным, происходит стремительная перестройка профессиональной деятельности в пределах отдельных специальностей. Для успешного решения вопроса о профессиональной пригодности необходим системный подход.

При анализе психологического содержания различных видов профессиональной деятельности могут быть выделены несколько компонентов, разделяющих специальности на те, где критическими являются следующие *профессионально важные качества:*

1. *Личностный компонент деятельности,* т. е. характеристики эмоциональной, волевой и мотивационной сфер, организаторские способности.

2. *Сенсорно-перцептивный компонент деятельности,* т. е. характеристики восприятия и внимания.

3. *Гностический, или интеллектуальный, компонент деятельности,* т. е. характеристики процесса обработки информации, принятия решения и т. п.

4. *Моторный компонент деятельности,* т. е. характеристики психомоторных качеств и речи.

В современных условиях отдельные виды профессиональной деятельности содержат компоненты **1,** 2, 3 и 4 либо их различные комбинации. Приведенное выше выделение критических для эффективности профессиональной деятельности наборов профессионально важных качеств не противоречит и разделению профессий по системам взаимодействия субъект—объект труда, образуя системы труда «человек—человек», «человек—знаковая система», «человек—техника» и др. Для выявления профессионально важных качеств (ПВК) актуальных для успешного выполнения профессиональных функций в различных системах труда предлагается наиболее эффективный диагностический инструментарий.

5.1. Инструментарий для изучения деятельностиых и коммуникативных качеств персонала

Опыт психодиагностической работы практических психологов свидетельствует, что слишком скромное место отведено исследованию профессиональной деятельности и общения персонала в различных сферах труда. Стихийно складывающаяся практика использования методик для изучения данного круга проблем не всегда дает желаемый результат, не обеспечивает целостной картины реального включения человека в многогранный труд — профессиональную деятельность, повседневное общение и личностное развитие. Предлагаемые методики позволяют значительно обогатить психодиагностический инструментарий, что поможет осуществлять исследование более компетентно и результативно.

а) Методика самооценки деловых и личностных качеств руководителя (менеджера)

Каждый руководитель (менеджер) стремится к повышению эффективности своей управленческой деятельности и укреплению авторитета. Поэтому он заинтересован в такой информации, которая дала бы человеку возможность узнать свои особенности в сравнении с другими, более эффективно использовать свои положительные и нейтрализовать отрицательные качества, если таковые имеются.

Информацию подобного рода позволяют получить методы психологического исследования личности и,в первую очередь,психодиагностические тесты. Однако руководители (менеджеры) весьма неохотно идут на тестирование даже к психологу, не говоря уже о работниках кадровых служб. Чем это объясняется?

Любой управленец, даже опытный и пользующийся заслуженным уважением, очень болезненно относится к своему авторитету и поэтому стремится избежать таких ситуаций, в которых может проявиться его несоответствие занимаемому положению. Психологическая диагностика для многих руководителей — явление неизведанное и поэтому вызывающее беспокойство и неуверенность в себе, и это не могут компенсировать никакие успехи в управлении. Руководитель готов подвергаться любым испытаниям, касающимся деловых качеств, но не готов раскрыть свои личностные особенности. Он опасается, что эта информация станет достоянием других лиц и предметом обсуждения подчиненных, не всегда настроенных благожелательно. Именно поэтому психодиагностика вызывает у него внутреннее сопротивление.

В то же время у руководителя (менеджера) существует потребность иметь объективную информацию о себе.

Разрешить это противоречие позволяет самооценка руководителя с помощью психодиагностических тестов. Самооценка, являясь источником критической информации, оказывает влияние на самосознание руководителя, способствует активизации самовоспитания и саморазвития, позволяет более целенаправленно корректировать личные качества. Именно самооценка позволяет избавиться от чувства неизвестности и постепенно преодолеть психологический барьер по отношению к тестам.

Благодаря тестированию руководитель (менеджер) имеет возможность:

• сравнить себя, некоторые свои качества и личностные особенности со шкалой, позволяющей определить степень его расхождения с «идеальным» руководителем, с другими людьми, что даст ориентиры для самосовершенствования;

• выявить и более эффективно применять положительные качества, что формирует уверенность в себе;

• дать более адекватную самооценку своих способностей, специфики поведения, отношений с людьми;

• увидеть ошибки, выявить недостатки в своей деятельности, осознать их, определить пути преодоления.

Полученные при тестировании результаты самооценки не являются «истиной в последней инстанции», а дают лишь приблизительные характеристики и ориентиры. Они позволяют получить полезную информацию для самопознания, самоконтроля и коррекции поведения и деятельности руководителя.

б) Тест «Способны ли Вы стать руководителем?»

Говорят, что плох тот солдат, который не мечтает стать генералом. Однако, прежде чем претендовать на высокие руководящие должности, неплохо было бы проверить, есть ли для этого необходимые предпосылки. Ну а если Вы уже являетесь руководителем (пусть даже небольшого коллектива), то все равно проверьте себя: предлагаемый тест — это дополнительная возможность оценить свои способности и склонности, повод для серьезных размышлений.

Прочитав вопрос, на отдельном листе бумаги запишите его номер и рядом буквенное обозначение того варианта ответа, который соответствует Вашим привычкам и характеру. Далее, пользуясь таблицей—«ключом», подсчитайте сумму баллов, набранную Вами в результате самооценки. В зависимости от полученного результата Вы можете ответить себе на вопрос: «Способны ли вы стать руководителем?» и насколько ярко эта способность выражена.

1. Представьте себе, что с завтрашнего дня Вам предстоит руководить большой группой сотрудников, которые несколько старше Вас по возрасту. Чего больше всего Вы опасались бы в этом случае?
   а. Что можете оказаться менее осведомленным в сути дела, чем они?
   б. Что Вас будут игнорировать и оспаривать принимаемые вами решения?
   в. Что не удастся выполнить работу на том уровне, как Вам бы хотелось?

2. Если Вас в каком-либо деле постигнет крупная неудача, то:
   а. постараетесь ли утешиться, пренебрегая ею, считая случившееся несущественным («Подумаешь, бывает и хуже!») и направитесь рассеяться, например, на концерт?
   б. начнете ли лихорадочно раздумывать: а нельзя ли свалить вину на кого-нибудь другого или, в крайнем случае, на объективные обстоятельства?
   в. проанализируете ли причины неудачи, оценивая, в чем был Ваш собственный промах и как исправить дело?
   г. опустятся ли у Вас руки от случившегося, испытаете ли Вы отчаяние, впадете ли в депрессию?

3. Какое из нижеперечисленных сочетаний качеств и черт наиболее подходит Вам?

а. Скромный, общительный, снисходительный, впечатлительный, добродушный, медлительный, послушный.

б. Приветливый, настойчивый, энергичный, находчивый, требовательный, решительный.

в. Работящий, уверенный в себе, сдержанный, старательный, исполнительный, логичный.

4. Считаете ли Вы, что большинство людей:

а. любят работать хорошо и старательно?

б. добросовестно относятся к работе только тогда, когда их труд оплачивается должным образом?

в. считают работу необходимостью, не более?

5. Руководитель должен быть ответствен за:

а. поддержание хорошего настроения в коллективе (тогда и с работой не будет хлопот);

б. отличное и своевременное выполнение заданий (будут довольны и начальники, и подчиненные).

6. Вообразите, что Вы являетесь руководителем какого-либо коллектива и должны в течение недели представить вышестоящему начальству план определенных работ. Как Вы поступите?

а. Составите проект плана, доложите о нем начальству и попросите поправить, если что не так?

б. Выслушаете мнение подчиненных специалистов, после чего составите план, принимая только те из высказанных предложений, которые согласуются с Вашей точкой зрения?

в. Поручите составить проект плана подчиненным и не станете вносить в него никаких существенных поправок, послав для согласования в вышестоящую инстанцию своего заместителя или другого компетентного работника?

г. Проект плана разработаете совместно со специалистами, после чего доложите о плане руководству, обосновывая и отстаивая его положения?

7. На Ваш взгляд, наилучших результатов достигает тот руководитель, который:

а. бдительно следит, чтобы все его подчиненные точно выполняли свои функции и задания;

б. подключает подчиненных к решению общей задачи, руководствуясь принципом «доверяй, но проверяй»;

в. заботится о работе, но за суматохой дел не забывает и о тех, кто ее выполняет.

8. Работая в каком-либо коллективе, считаете ли Вы ответственность за свою собственную работу равнозначной Вашей ответственности за итоги работы всего коллектива в целом?

а. да;

б. нет.

9. Ваше мнение или поступок встречен критически другими. Как Вы будете вести себя?
   а. Не поддадитесь мгновенной защитной реакции и не поспешите с возражениями, а сумеете трезво взвесить все «за» и «против».
   б. Не спасуете, а постараетесь доказать преимущество своего воззрения.
   в. В силу вспыльчивого характера не сумеете скрыть свою досаду и, возможно, обидитесь и разгневаетесь.
   г. Промолчите, но взгляда своего не измените и поступать будете по-прежнему.
10. Что лучше решает воспитательную задачу и приносит наибольший успех?
   а. поощрение;
   б. наказание.
11. Хотели бы Вы:
   а. чтобы другие видели в Вас хорошего друга?
   б. чтобы никто не усомнился в Вашей честности и решимости оказать помощь в нужный момент?
   в. вызвать у окружающих восхищение Вашими качествами и достижениями?
12. Любите ли Вы принимать самостоятельные решения?
   а. да;
   б. нет.
13. Если Вы должны принять важное решение или дать заключение по тому или иному ответственному вопросу, то:
   а. стараетесь ли сделать это безотлагательно и, сделав, не возвращаетесь снова и снова к этому делу?
   б. делаете ли это быстро, но потом долго терзаетесь сомнениями: «а не лучше ли было бы сделать иначе»?
   в. стараетесь ли не делать никаких шагов как можно дольше?

Теперь по таблице-«ключу» определите набранное число очков. Объективный результат вы получите лишь в том случае, если на поставленные вопросы отвечали себе с предельной откровенностью.

Таблица-«ключ» к тесту «Способны ли вы стать руководителем?»

№	а	б	в	г	№	а	б	в	г
1	0	2	4	-	7	2	6	4	-
2	2	0	6	0	8	6	0	-	-
3	0	3	2	-	9	2	6	4	-
4	6	2	0	-	10	3	0	-	-
5	3	5	-	-	11	3	5	0	-
6	3	0	1	6	12	3	0	-	-
					13	6	3	0	-

Интерпретация результатов

Если вы набрали больше 40 очков. Значит, у Вас много задатков стать хорошим руководителем с современным стилем поведения. Вы верите в людей, в их знания и добрые качества, требовательны к себе и своим коллегам. Не станете терпеть в своем коллективе лодырей и не будете стараться завоевать дешевый авторитет. Для добросовестных подчиненных будете не только начальником, но и хорошим товарищем, который в трудных ситуациях сделает все возможное для оказания им помощи и поддержки словом и делом.

Если вы набрали от 10 до 40 очков. Могли бы руководить определенными объектами и работами, но нередко сталкивались бы с трудностями (и тем чаще, чем меньше очков вы набрали). Старались бы быть для своих подчиненных опекуном, но иногда могли бы выместить на них свое дурное настроение и гнев; оказывали бы им помощь и давали бы разного рода советы, невзирая на то, есть ли в них необходимость.

Если вы набрали менее 10 очков. Скажем откровенно, что у Вас мало шансов достичь успехов в качестве руководителя. Разве только если у Вас хватит силы воли пересмотреть многие взгляды и отказаться от укоренившихся привычек. Прежде всего надо обрести веру в людей и в самого себя.

Другой метод самооценки позволяет получить дополнительную информацию о предрасположенности к управленческой деятельности, зависящей от биологически и генетически закрепленных типологических признаков. Для их выявления есть довольно простой тест. Он состоит из трех проб: «определение ведущего глаза», «переплетения пальцев», «скрещивания рук».

Определение ведущего глаза. Необходим лист белой бумаги размером 5x10 см с отверстием 1x1 см в центре. Фиксируйте предмет, находящийся на расстоянии 2—3 метров, глядя на него через отверстие в листе бумаги двумя глазами (лист надо держать на расстоянии 30—40 см от глаз). Поочередно закройте правый и левый глаз. Ведущим считается тот, при закрывании которого предмет исчезает из поля зрения.

Проба «переплетения пальцев». Переплетите быстро, не задумываясь, пальцы. Повторите процедуру несколько раз. Если сверху всегда оказывается большой палец правой руки, то она у вас преобладает. Если сверху ложится большой палец левой руки, то ведущая рука, соответственно,— левая.

Проба «скрещивания рук», или *«поза Наполеона».* Если правая кисть ложится первой на левое предплечье, оказываясь на нем сверху, а левая располагается под правым предплечьем, значит, ведущей является правая рука, и наоборот.

Исследования, проведенные среди большого количества руководителей по данной методике, позволили прийти к следующим выводам.

В группе «лучших руководителей» наблюдались такие три профиля типических особенностей:

- сочетание правого ведущего глаза, левого типа переплетения пальцев и правой руки в «позе Наполеона» (тип П-Л-П);
- сочетание правого ведущего глаза, правого типа переплетения пальцев и правой руки в «позе Наполеона» (тип П-П-П);
- сочетание левого ведущего глаза, левого типа переплетения пальцев, левой руки в «позе Наполеона» (тип Л-Л-Л).

Низкой психологической пригодности к управленческой деятельности соответствовали профили Л-Л-П и П-П-Л.

Отмечается, что руководители с левым ведущим глазом более консервативны и скептичны, чем с правым. Они мыслят несколько медленнее по сравнению с «правоглазыми». У них сильнее выражено стремление к признанию, они более агрессивны и устремлены к независимости. «Левоглазые» более тревожны, более эмоциональны, менее устойчивы к стрессу, менее адаптивны, хотя и более активны. «Правоглазые» являются более гибкими, спокойнее относятся к переменам, не боятся нового. Их поведение более адаптивно, они социабельней и контактней «левоглазых». Меньше выражена потребность в самоизоляции и больше — в единении.

Работники с правым типом переплетения пальцев более недоверчивы, фиксированны на неудачах, склонны к соперничеству. У них ярче выражена самодостаточность, стремление к независимости, самостоятельности. С левым — более социабельны, доверчивы, уступчивы и терпимы. У них ярче выражена предрасположенность к групповой деятельности и «чувство локтя».

Психологическое содержание общей способности к управленческой деятельности непосредственно связано с деловыми признаками руководителя. К таким признакам руководителя можно отнести следующие:

- умение отличать главное от второстепенного;
- умение концентрировать силы на решающем направлении;
- личная воля, ответственность и требовательность;
- оптимальная мобильность в выборе продуктивного варианта действий;
- рациональность и технологичность в управлении;
- умение выйти за рамки непродуктивных стереотипов-блокаторов в организаторской деятельности и др.

Компетентный и эффективный руководитель не станет подменять своих подчиненных, но всегда окажет им помощь в нестандартных, проблемных ситуациях. Предъявляя высокую требовательность к ним, руководитель способен своевременно вникнуть в нужды подчиненных, поддержать.

При самооценке менеджерских качеств не следует пренебрегать и мнением, что любой результат управленческой деятельности достигается начальником в «силовом поле» между работой и человеком. Первая «силовая линия» ведет к ориентации на работу. Постоянными целями здесь являются высокое качество и результативность труда, исполнительность, дисциплина и т. п. Если эти цели достигаются любой ценой, без оглядки на интересы подчиненных, то это может привести к плачевным результа-

там. Вторая «силовая линия» направлена на человека: необходимо, чтобы условия труда в наибольшей степени отвечали его потребностям. Хорошее самочувствие и удовлетворение работой — вот вторая цель.

Между этими «силовыми линиями» есть определенные противоречия. Способ разрешения этих противоречий характеризует стиль управленческой деятельности. Предлагаемый тест поможет руководителю оценить стиль своего руководства.

Перед вами 40 утверждений. Постарайтесь выразить свое отношение к ним в соответствии с тем, как вы обычно действуете и мыслите как руководитель коллектива.

Определив отношение к тому или иному утверждению, поставьте рядом с порядковым номером одну из следующих букв:

с — явление наблюдается систематически (в 80—100 % случаев);
ч — явление наблюдается часто (в 60—80 % случаев);
и — явление наблюдается иногда (в 40—60 % случаев);
р — явление наблюдается редко (в 20—40 % случаев);
н — явление не наблюдается никогда (в 0—20 % случаев).

1. В коллективе, которым я руковожу, проводятся (силами собственных специалистов или внешних консультантов) обследования социально-психологического климата, мнений, настроений людей.
2. В работе с персоналом используются, где это необходимо, стандартные правила, методические указания, инструкции и другие управленческие документы.
3. Я обосновываю и отстаиваю мнение коллектива (если убежден в его справедливости) перед вышестоящим руководством.
4. Тщательно планирую работу своих заместителей.
5. Прилагаю все усилия, чтобы добиться от подчиненных выполнения планов, задач текущего и перспективного планирования.
6. Мои подчиненные четко знают свои и общие задачи, стоящие перед коллективом.
7. Я лично решаю, что и как должно делаться в коллективе для успешного решения стоящих задач, а за подчиненными оставляю исполнительские функции.
8. Допускаю в работе подчиненных проявления высокого уровня инициативы и самостоятельности в выборе способов достижения поставленных перед ними целей.
9. Позволяю проявлять инициативу подчиненным не только в выборе способов, но и в самом процессе выработки целей при условии, что подчиненные обосновывают их важность и необходимость.
10. Мне как руководителю приходится в отступление от установленных норм идти на привлечение подчиненных к работам по выходным дням и сверхурочно.
11. Для обеспечения контроля за решением служебных вопросов и исполнительской дисциплиной требую, чтобы подчиненные информировали меня о проделанной ими работе.

12. Допускаю, чтобы подчиненные устанавливали свой темп, режим и порядок выполнения работы, если это не отражается отрицательно на конечных результатах.
13. Осуществляю руководство, консультируясь и советуясь в разумной мере с подчиненными.
14. Стараюсь поддерживать в подчиненном коллективе определенный служебный этикет, стиль отношений и поведения. Слежу, чтобы подчиненные придерживались их.
15. Планирую служебный рост подчиненных так, чтобы люди знали перспективы своего продвижения и условия, требуемые для этого.
16. Считаю, что в нынешних условиях лучшие результаты в работе и управленческой деятельности достигаются, когда человек (или коллектив) работает в принудительном режиме, задаваемом извне жестким ритмом, распорядком дня, всем укладом учреждения.
17. В работе коллектива, которым я руковожу, существуют свои авралы.
18. Информирую подчиненный коллектив о событиях, происходящих в нем, и общем положении дел в учреждении.
19. Поддерживаю на должном уровне свой внешний вид, порядок в кабинете, манеру поведения.
20. Поощрение труда в коллективе осуществляется в соответствии с реальным вкладом в общий результат.
21. Как руководитель я провожу в жизнь четкую кадровую политику (придерживаюсь на практике определенных, известных коллективу принципов подготовки, воспитания и выдвижения кадров).
22. Анализируя работу своих подчиненных, прихожу к выводу, что они — недостаточно знающие и умелые работники, у них не хватает инициативы, деловитости и других необходимых качеств.
23. В руководстве использую личный положительный пример как средство повлиять на подчиненных и создать благоприятный социально-психологический климат в коллективе.
24. В коллективе, которым я руковожу, бывают конфликты.
25. Создаю условия, при которых подчиненные имеют благоприятные возможности выражать свое мнение и оказывать практическое влияние на управленческий процесс.
26. В руководстве использую делегирование полномочий (оставляю за собой решение лишь наиболее важных вопросов, а второстепенные передаю на низовые уровни).
27. Читаю книги и другие публикации о руководстве коллективом.
28. Как руководитель придерживаюсь известных мне теоретических и прикладных рекомендаций при работе с людьми.
29. Считаю, что для повышения отдачи от людей в управленческой деятельности ведущую роль должны играть организационно-технические факторы (технические средства, приказы, распоряжения, инструкции и т. п.), а на втором плане должны находиться социально-психологические (доверие, морально-психологический климат, сознательность и др.).

30. Результаты работы учреждения, которым я руковожу, бывают высокими.
31. Как руководитель я создаю условия для обеспечения физического здоровья подчиненных на работе и в быту, побуждаю их укреплять свое здоровье.
32. Для обеспечения высоких служебных результатов создаю в коллективе условия для проявления творчества, состязательности, инициативы.
33. Требую от подчиненных точных обоснований при разработке планов и подготовке мероприятий по совершенствованию трудовой деятельности.
34. Ради трудовой необходимости приходится отодвигать на второй план решение таких вопросов развития коллектива, как анализ и улучшение социально-психологического климата, анализ и регулирование системы взаимоотношений, формирование традиций и т. п.
35. Прилагаю усилия, чтобы добиваться от подчиненных обеспечения высокой дисциплины и выполнения установленного порядка и правил.
36. Вся трудовая деятельность коллектива осуществляется на основе четкого баланса прав, обязанностей, функций, ответственности и их справедливого распределения между подразделениями и членами коллектива.
37. Для достижения высоких трудовых результатов в коллективе осуществляется профессиональная учеба и поощряется самостоятельная работа по повышению квалификации.
38. Большое внимание как руководитель я уделяю контролю действий подчиненных, поддержанию правильного ритма и высокого качества их работы.
39. Стиль руководства, которого я придерживаюсь, оказывает положительное влияние на поведение членов коллектива, их отношение к работе и общий социально-психологический климат.
40. Стиль руководства, которого я придерживаюсь, оказывает положите льное влияние на конечные результаты деятельности учреждения.

Проанализируйте результаты тестирования

1. В Вашем опросном листе должны быть представлены ответы на все 40 вопросов.
2. Обведите кружком порядковые номера следующих позиций Вашего опросного листа: 7, 10, 16, 17, 22, 24, 29, 34.
3. Проставьте по единице рядом с теми обведенными порядковыми номерами утверждений, на которые Вы ответили «редко»— р или «никогда» — н.
4. Проставьте также по единице рядом с теми необведенными кружками порядковых номеров утверждений, на которые Вы ответили «систематически»—с или «часто»— ч.
5. Теперь обведите кружками уже не порядковые номера, а те единицы, которые Вы проставили рядом со следующими порядковыми номе-

рами опросного листа: 1, 3, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25,26,27,31,39.

Если рядом с какими-то номерами единицы не окажется, то ничего не обводите.

6. Подсчитайте количество обведенных единиц и запишите в таблицу: Л =...
7. Подсчитайте количество необведенных единиц и также запишите в таблицу:

   П = ...

   Количественные результаты оценки:

Л	П	Сл	Сп
		%	%

8. Нанесите полученные значения Л и П на соответствующие оси графика; проведите из этих точек перпендикуляры к осям и найдите точку пересечения этих перпендикуляров между собой на графике (рис. 22).

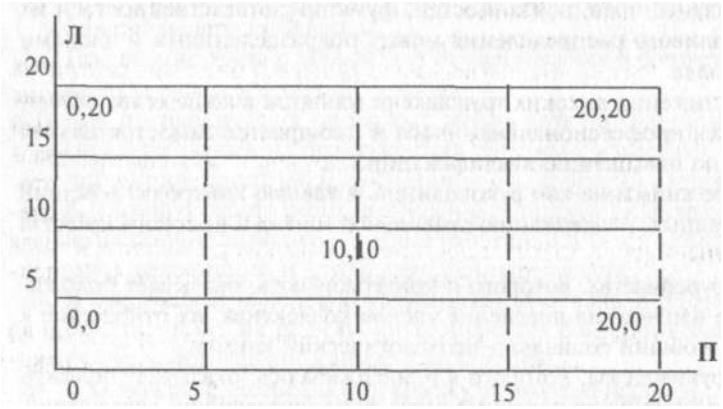


Рис. 22. Гоафическая интерпретация результатов оценки

Вычислите затем значения: Сл = Л*5 =...; Сп = П*5 = ... Значения Сл и Сп внесите в таблицу.

Значение Л отражает ориентацию в процессе руководства на формирование и поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Значение П — ориентацию на достижение производственных целей, опору на формальную организацию и власть руководителя.

Та или иная точка пересечения перпендикуляров, проведенных на графике от полученных Вами значений Л и П, указывает на конкретное значение количественной оценки стиля Вашего руководства. Эта оценка лежит в пределах следующих четырех крайних (экстремальных) стилей, ближе к какому-то из них.

Интерпретация результатов самооценки

Стиль ***0,0.*** Руководитель проявляет слишком мало заботы как о достижении целей производственного процесса, так и о создании благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Фактически руководитель устранился от работы, пустив все на самотек, и просто проводит время, передавая информацию от своих руководителей подчиненным и наоборот.

Стиль ***20,20.*** Это идеальный стиль руководства. Здесь в равной, и притом максимальной, степени проявляется стремление к высоким производственным результатам и забота о создании благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Это позволяет добиться успешного решения производственных задач и наиболее полно раскрыть творческий потенциал членов коллектива.

Стиль ***20,0.*** Присущ чаще всего руководителям-автократам, которые заботятся только о выполнении служебных задач, игнорируют человеческий фактор, личность подчиненного, мнение коллектива. Нередко такой руководитель превращается в погонялу и действует по принципу «результат любой ценой». Со временем этот принцип изживает себя настолько, что перестает приносить успех.

Стиль ***0,20.*** Руководитель очень мало заботится о производственных вопросах. Все его внимание направлено на поддержание и сохранение хороших отношений с подчиненными. В коллективе создается уютный социально-психологический климат, где все дружны и несколько расслаблены. Этот психологический комфорт обволакивает подчиненных, отодвигая на второй план решение производственных задач. В конечном счете такая ориентация затрудняет достижение высоких результатов в труде и приводит к подрыву изнутри сложившегося уютного социально-психологического климата, к утрате руководителем авторитета лидера.

Стиль ***10,10.*** Присущ руководителям, которым почти нет дела ни до производственных результатов, ни до человека. Они добиваются некоторых средних достижений — средних, но не выдающихся.

Если Л и П отражают ориентированность Вашего стиля в абсолютных единицах, то относительные значения представлены величинами Сл и Сп, показывающими, какой процент от идеала представляет Ваш стиль руководства. Идеальный стиль (20,20) равен 100 %.

Оцените полученные Вами фактические значения. Сколько Вам не хватает до идеала? По каким составляющим следует совершенствоваться? Советуем провести тестиравние среди подчиненных Вам руководителей. Сравните их результаты с Вашими. Как вы считаете: влияет ли Ваш стиль управления на их линию поведения?

в) Тест «Какой Вы руководитель?» [76]

Психологическое содержание общей способности управленческой деятельности непосредственно связано с признаками руководителя, к которым можно отнести следующее:

- умение отличать главное от второстепенного;
- умение сконцентрировать силы на решающем направлении;
- личная воля, ответственность и требовательность;
- владение моделированием и оптимальная мобильность в выборе продуктивного варианта действий;
- рациональная технологичность в управлении;
- умение выйти за рамки непродуктивных стереотипов-блокаторов и др.

Компетентный и эффективный руководитель не будет подменять свой персонал, но всегда окажет помощь любому сотруднику в нестандартных ситуациях. Предъявляя высокую требовательность к ним, руководитель оперативно осуществляет функциональный маневр кадрами.

Данные и другие аспекты управленческой деятельности руководителя использованы и заложены в содержание теста. Он апробирован, проверен на валидность и пригоден для проведения самооценки руководителями основных управленческих способностей. Для этого необходимо утвердительно или отрицательно («да» или «нет») ответить на следующие вопросы:

1. Охотно ли Вы беретесь за решение неординарных, нестандартных управленческих задач?
2. Трудно ли Вам было отказаться от тех приемов руководства подчиненными, которыми Вы пользовались, находясь на ступень ниже?
3. Долго ли Вы оказывали предпочтение ранее возглавляемому Вами участку работы, уйдя на повышение?
4. Стремитесь ли Вы выработать универсальный метод управления, подходящий для большинства ситуаций?
5. Умеете ли Вы дать полную, целостную оценку подчиненным руководителям, обоснованно квалифицировав их как сильных, средних и слабых в вопросах управления?
6. Легко ли Вам выйти за рамки личных симпатий или антипатий в кадровых вопросах?
7. Считаете ли Вы, что универсального стиля руководства нет, а нужно уметь сочетать различные стили в зависимости от специфики управленческой ситуации?
8. Утверждаете ли Вы, что Вам легче избежать конфликта с вышестоящим руководством, чем с подчиненными?
9. Хочется ли Вам сломать стереотип управления, сложившийся в возглавляемом учреждении?
10. Часто ли оказывается верным Ваше первое впечатление о качествах человека как руководителя?
11. Часто ли Вам приходится объяснять неудачи в управлении объективными неблагоприятными факторами (социально-экономическая и правовая незащищенность, нестабильность и неопределенность в работе, проблемы материального и иного обеспечения деятельности,

неудовлетворенность состоянием организационно-кадровых вопросов и т. п.)?

12. Часто ли Вы ощущаете, что для эффективного управленческого труда Вам не хватает времени?
13. Считаете ли Вы, что если бы имели возможность чаще бывать в нижестоящих организациях и на закрепленных объектах, то эффективность Вашего руководства значительно повысилась бы?
14. Предоставляете ли Вы больше полномочий и самостоятельности в решении вопросов более инициативным и компетентным из подчиненных Вам руководителей?
15. Можете ли утверждать, что Вашу управленческую деятельность можно описать стройной схемой, включающей модель, алгоритм, технологию управления?
16. Считаете ли Вы, что интересы работы пострадают, если ежедневно отвлекаться от всех дел и заниматься не менее 1 часа совершенствованием своей управленческой компетентности?
17. Вы еженедельно проводите занятия с непосредственно подчиненными Вам руководителями по совершенствованию их управленческой деятельности?
18. При принятии управленческого решения Вы не всегда предусматриваете в нем компоненты мотивации для исполнителей?
19. Занимает ли профессиональная деятельность главное место во всем укладе Вашего труда?
20. Вы используете акмеологические инварианты для развития продуктивности самореализации подчиненных руководителей в управленческой деятельности?

Результаты самооценки позволяют определить уровень подготовленности руководителя к управленческой деятельности. По количеству набранных баллов можно дать следующую интерпретацию результатов самооценки:

От 0 до 6. Ваши интересы находятся в большей степени не в сфере управленческой деятельности. Руководство людьми, вероятнее всего, Вам не приносит удовольствия. Если представится возможность заняться иным видом профессиональной деятельности, то сделайте такой выбор. Он будет правильный. Не надо колебаться, а следует решиться.

От 7 до *12.* Нельзя утверждать, что Вы эффективный руководитель, но если в возглавляемом Вами коллективе дела идут неплохо, то лучше не принимать коренных изменений и реформ. Они будут для Вас и коллектива чрезмерно трудными. Однако важно обеспечивать совершенство управления в контексте общих тенденций и требований вышестоящего руководства. Надо больше прислушиваться к мнению подчиненных. Постарайтесь выявить стереотипы-блокаторы эффективного управления, овладевайте новыми подходами в своей работе и ориентируйтесь в ее организации на ближайшую и дальнюю перспективу.

От 13 до 18. Вы можете отнести себя к уровню достаточно сформировавшихся руководителей. Ваши способности и возможности целесообразно совершенствовать применительно к управленческой деятельности. Для достижения более значительных результатов в управлении необходимо овладеть современной системой управленческой деятельности. Обращайте при этом внимание не только на собственное развитие, но чтобы подчиненные тоже овладели моделью, алгоритмом и технологией управленческой деятельности. Это положительно скажется на результатах труда.

От 19 до 24. Вы относитесь к числу эффективных руководителей. Умеете выделить главное в работе и концентрировать на ключевых направлениях необходимые силы и средства. Ваша сильная сторона состоит в сочетании текущего и перспективного планирования труда, умении последовательно решать принципиальные вопросы, использовать потенциал персонала, не останавливаться перед такими трудностями, как нажим, командирский тон, конфликты. Будет правильно, если Вы начнете активнее внедрять в практику управления современные подходы. Ваш опыт руководства следовало бы очистить от имеющихся стереотипов-блокаторов. Управленческая деятельность на порученном Вам участке организуется достаточно эффективно.

От 25 до 30. Можно уверенно сказать, что Вы — современный руководитель. Добиваясь эффективного руководства, обращайте внимание на его оптимизацию, что позволит достичь не только более значительных результатов, но и обеспечить максимально возможную комфортность в профессиональной деятельности и в повседневном общении — труде.

Оптимальное управление является гарантией стабильного успеха и достигается на основе продуктивной реализации творческого потенциала руководителя, поддержания нормального психического состояния и создания для управления комфортных условий.

Подсчет баллов осуществляется по таблице-«ключу».

Таблица-«ключ» к тесту «Какой Вы руководитель?»

балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Да	1				2	1	1		1	1				2	2		2		1	1
Нет		1	1	2				2			2	1	2			2		2		

г) Методика оценки стиля руководства

Предлагаемая методика включает два опросника. Первый предполагает экспертную оценку стиля управления руководителя, а второй — самооценку. *Цель методики* — выявить наличие и степень развития профессиональных качеств руководителя. Можно использовать в «батарее» тестов, особенно эффективно — вместе с социометрией. Целесообразно применять при решении следующих задач: подбор и расстановка кадров;

психологическая совместимость сотрудников; оптимизация социально-психологического климата в коллективе и др.

Определение стиля управления персоналом (адаптированный вариант методики В.П. Захарова)

Методика состоит из 16 групп утверждений, отражающих различные аспекты взаимодействия руководителей и коллективов. Методика направлена на определение стиля управления. Порядок тестирования содержится в инструкции.

Инструкция. Опросник содержит 16 групп утверждений, характеризующих качества менеджера как руководителя. Каждая группа состоит из трех утверждений, обозначенных буквами а, б, в. Вам следует внимательно прочесть все три утверждения в составе каждой группы и выбрать одно, которое в наибольшей степени соответствует Вашему представлению об исследуемом руководителе. Отметьте выбранное утверждение знаком «+» под соответствующей буквой.

Если Вы оцениваете одновременно двух или более руководителей, сравните их по приведенным трем утверждениям, выбрав по одному из утверждений, характеризующих каждого руководителя (или одно утверждение, характеризующее двух или более руководителей), и отметьте Ваше мнение о каждом разными знаками: +, !, 1 и т. д.

Первый опросник

а	б	в
1. Вышестоящее начальство требует, чтобы обо всех делах докладывали только ему.	Старается все решать вместе с подчиненными, а лично решает только самые срочные и оперативные вопросы.	Некоторые важные дела решаются фактически без участия менеджера, его функции выполняют другие работники.
2. Всегда что-нибудь приказывает, распоряжается, требует, но никогда не просит.	Приказывает так, что хочется выполнить.	Приказывать не умеет.
3. Старается, чтобы его заместители были квалифицированными специалистами.	Менеджеру безразлично, кто работает у него заместителем, помощником.	Он добивается безотказного исполнения и подчинения у заместителей, помощников.
4. Его интересует только выполнение служебных обязанностей, а не отношение людей друг к другу.	В службе не заинтересован, подходит к делу формально.	Решая служебные задачи, старается создать хорошие отношения между работниками в коллективе.

5. Наверное, он консервативен, так как боится нового.	Инициатива со стороны подчиненных менеджером не принимается.	Способствует тому, чтобы подчиненные работали самостоятельно.
6. На критику вышестоящего руководителя обычно не обижается, прислушивается к ней.	Не любит, когда его критикуют, и не старается это скрыть.	Критику выслушивает, даже собирается принять меры, но ничего не предпринимает.
7. Складывается впечатление, что менеджер боится отвечать за свои действия.	Ответственность распределяет между собой и подчиненными.	Менеджер единолично принимает решения или отменяет их.
8. Регулярно советуется с подчиненными, особенно с опытными работниками.	Подчиненные не только советуют, но могут давать указания своему руководителю.	Не допускает, чтобы подчиненные ему советовали, а тем более возражали.
9. Обычно советуется с заместителями и нижестоящими менеджерами, но не с рядовыми подчиненными.	Регулярно общается с подчиненными, говорит о положении дел в коллективе, о трудностях, которые предстоит преодолеть.	Для выполнения какой-либо работы ему нередко приходится уговаривать своих подчиненных.
10. Всегда обращается к подчиненным вежливо, доброжелательно.	В обращении с подчиненными часто проявляет равнодушие.	По отношению к подчиненным бывает нетактичным и даже грубым.
11. В критических ситуациях менеджер плохо справляется со своими обязанностями.	В критических ситуациях менеджер, как правило, переходит на более жесткие методы управления.	Критические ситуации Не изменяют стиля его управления.
12. Сам решает даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком.	Если что-то не знает, то не боится этого показать и обращается за помощью к другим.	Он не может действовать сам, а ждет «подталкиваний» со стороны, указаний сверху.
13. Пожалуй, он не очень требовательный человек.	Он требователен, но одновременно и справедлив.	О нем можно сказать, что он бывает слишком строгим, придирчивым.
14. Контролируя результаты, всегда замечает положительную сторону, хвалит персонал.	Всегда очень строго контролирует работу подчиненных и коллектива в целом.	Контролирует работу от случая к случаю.

15.Менеджер умеет поддерживать дисциплину и порядок.	Часто делает подчиненным замечания, наказывает их.	Не может влиять на состояние дисциплины.
16. В присутствии менеджера персонал все время находится в напряжении.	С руководителем работать интересно.	Подчиненные предоставлены сами себе.

Оценивает(ют)ся:

1. а б в	5. а б в	9. а б в	13. а б в
2. а б в	6. а б в	10. а б в	14. а б в
3. а б в	7. а б в	11 а б в	15.абв
4. а б в	8. а б в	12.а б в	16. а б в

Интерпретация

Авторитарный (директивный) стиль — А. Ориентация на собственное мнение и оценки. Стремление к власти, уверенность в себе, склонность к жесткой формальной дисциплине, большая дистанция с подчиненными, нежелание признавать свои ошибки. Пренебрежение к инициативе и творческой активности подчиненных. Единоличное принятие решений. Контроль за действиями подчиненных.

Либеральный стиль (пассивное невмешательство) — Л. Снисходительность к подчиненным. Отсутствие требовательности и строгой дисциплины, контроля, либеральность, панибратство с подчиненными. Склонность перекладывать ответственность в принятии решений.

Демократический (коллегиальный) стиль — Д. Требовательность и контроль сочетаются с инициативой и творческим подходом к выполнению служебных обязанностей и сознательным соблюдением дисциплины. Стремления делегировать полномочия и разделить ответственность. Демократичность в принятии решений.

«Ключ»

№	а	б	в	№	а	б	в
1.	**А**	д	Л	9.	**А**	д	Л
2.	**А**	д	Л	10.	д	л	**А**
3.	Д	л	**А**	11.	л	**А**	д
4.	**А**	л	Д	12.	**А**	д	л
5.	Л	**А**	д	13.	Л	д	**А**
6.	Д	**А**	л	14.	д	• **А**	Л
7.	Л	д	**А**	15.	д	**А**	Л
8.	Д	л	**А**	16.	**А**	д	л

Самооценка руководителем стиля управления

Инструкция. Необходимо в утвердительной форме объективно ответить на вопросы, касающиеся Вашего характера, привычек, склонностей, обвести кружком номера тех из них, которые соответствуют Вашему поведению и отношению к людям. Если Вы ранее никогда не сталкивались с такими ситуациями, постарайтесь представить, как бы Вы могли повести себя в них.

Второй опросник

1. В работе с людьми я предпочитаю, чтобы они беспрекословно выполняли мои распоряжения.
2. Меня легко увлечь новыми задачами, но я быстро охладеваю к ним.
3. Люди часто завидуют моему терпению и выдержке.
4. В трудных ситуациях я всегда думаю о других, а потом о себе.
5. Мои родители редко заставляли меня делать то, чего я не хотел.
6. Меня раздражает, когда кто-то проявляет слишком много инициативы.
7. Я очень напряженно работаю, так как не могу положиться на своих помощников.
8. Когда я чувствую, что меня не понимают, я отказываюсь от намерения доказать что-либо.
9. Я умею объективно оценить своих подчиненных, выделив среди них сильных, средних и слабых.
10. Мне приходится часто советоваться со своими помощниками, прежде чем отдать соответствующее распоряжение.

П . Я редко настаиваю на своем, чтобы не вызывать у людей раздражения.

12. Уверен, что мои оценки успехов и неудач подчиненных точны и справедливы.
13. Я всегда требую от подчиненных неукоснительного соблюдения моих приказаний и распоряжений.
14. Мне легче работать одному, чем кем-то руководить.
15. Многие считают меня чутким и отзывчивым руководителем.
16. Мне кажется, что от коллектива нельзя ничего скрывать — ни хорошего, ни плохого.
17. Если я встречаю сопротивление, у меня пропадает интерес к работе с людьми.
18. Я игнорирую коллективное руководство, чтобы обеспечить эффективность единоначалия.
19. Чтобы не подорвать свой авторитет, я никогда не признаю своих ошибок.
20. Мне часто для эффективной работы не хватает времени.
21. На грубость подчиненного я старюсь найти ответную реакцию, не вызывающую конфликта.
22. Я делаю все, чтобы подчиненные охотно выполняли мои распоряжения.
23. **С** подчиненными у меня очень тесные контакты и приятельские отношения.
24. Я всегда стремлюсь любой ценой быть первым во всех начинаниях.

25. Я пытаюсь выработать универсальный стиль управления, подходящий для большинства ситуаций.
26. Мне легче подстроиться под мнение большинства коллектива, чем выступать против него.
27. Мне кажется, что подчиненных надо хвалить за каждое, пусть даже самое незначительное достижение.
28. Я не могу критиковать подчиненного в присутствии других людей.
29. Мне приходится чаще просить, чем требовать.
30. Я часто теряю от возбуждения контроль над своими чувствами, особенно когда мне надоедают.
31. Если бы я имел возможность чаще бывать среди подчиненных, то эффективность моего руководства значительно бы повысилась.
32. Я иногда проявляю спокойствие и равнодушие к интересам и увлечениям подчиненных.
33. Я предоставляю более грамотным подчиненным больше самостоятельности в решении сложных задач, особо не контролируя их.
34. Мне нравится анализировать и обсуждать с подчиненными их проблемы.
35. Мои помощники справляются не только со своими, но и с моими функциональными обязанностями.
36. Мне легче избежать конфликта с вышестоящим руководством, чем с подчиненными, которые всегда зависят от меня.
37. Я всегда добиваюсь выполнения своих распоряжений наперекор обстоятельствам.
38. Самое трудное для меня — это вмешиваться в ход работы людей, требовать от них дополнительных усилий.
39. Чтобы лучше понять подчиненных, я стараюсь представить себя на их месте.
40. Я думаю, что управление людьми должно быть гибким — подчиненным нельзя демонстрировать ни железной непреклонности, ни панибратства.
41. Меня больше волнуют собственные проблемы, чем интересы подчиненных.
42. Мне приходится часто заниматься текущими делами и испытывать от этого большие эмоциональные и интеллектуальные нагрузки.
43. Родители заставляли меня подчиняться даже тогда, когда я считал это неразумным.
44. Работу с людьми я представляю себе как мучительное занятие.
45. Я стараюсь развивать в коллективе взаимопомощь и сотрудничество.
46. Я с благодарностью отношусь к предложениям и советам подчиненных.
47. Главное в руководстве — распределить обязанности.
48. Эффективность управления достигается тогда, когда подчиненные существуют лишь как исполнители воли менеджера.
49. Подчиненные — безответственные люди, и поэтому их нужно постоянно контролировать.

50. Лучше всего предоставлять полную самостоятельность коллективу и ни во что не вмешиваться.
51. Для более качественного руководства нужно поощрять наиболее способных подчиненных и строго взыскивать с нерадивых.
52. Я всегда признаю свои ошибки и выбираю более правильное решение.
53. Мне приходится часто объяснять неудачи в управлении объективными обстоятельствами.
54. Нарушителя дисциплины строго наказываю.
55. В критике недостатков подчиненных я беспощаден.
56. Иногда мне кажется, что в коллективе я лишний человек.
57. Прежде чем упрекать подчиненного, я стараюсь его похвалить.
58. Я хорошо взаимодействую с коллективом и считаюсь с его мнением.
59. Меня часто упрекают в чрезмерной мягкости к подчиненным.
60. Если бы мои подчиненные делали так, как я требую, я бы достиг гораздо большего.

Подсчитав номера соответствующих утверждений и войдя в таблицу-«ключ», можно определить степень выраженности авторитарного, либерального или демократического стиля управления.

Таблица-«ключ» к тесту

Стиль управления	Номера ответов-утверждений	Сумма ответов
Авторитарный	1,6,7, 12, 13, 18, 19,24, 25, 30,31,36, 37, 42, 43, 48, 49, 54, 55, 60	
Либеральный	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20,23,26, 29, 32, 35, 38,41,44, 47, 50, 53, 56, 59	
Демократический	3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28, 33, 34, 39,40, 45,46,51,52, 57, 58	

В зависимости от полученных сумм ответов степень выраженности стиля будет различной: минимальная (0 — 7), средняя (8 — 13), высокая (14—20). Если оценки минимальны по всем трем показателям, стиль считается неустойчивым, неопределенным. У опытного руководителя наблюдается комбинация стилей управления. На наш взгляд, более предпочтительно сочетание авторитарного и демократического стилей управления, когда менеджер применяет гибкие методы работы с людьми и повседневно утверждает эффективный стиль управления.

Для более полной характеристики индивидуального стиля управления и последующего совершенствования его можно руководствоваться данными, представленными в табл. 24.

Таблица 24

Характеристика индивидуального стиля управления

Сумма утвердительных ответов	Степень выраженности стиля управления
АВТОРИТАРНЫЙ	
0 - 7	Минимальная: проявляется в слабом желании быть лидером, неустойчивых навыках менеджера, самоуверенности, упрямстве, стремлении доводить начатое дело до конца, критиковать отстающих и неспособных подчиненных.
8 - 13	Средняя: отражает хорошие лидерские качества, умение руководить действиями подчиненных, требовательность и настойчивость, стремление воздействовать на коллектив силой приказа и принуждением, целеустремленность и эгоизм, поверхностное отношение к запросам подчиненных, нежелание слушать предложения заместителей.
14 - 20	Высокая: раскрывает ярко выраженные лидерские качества и стремление к единоличной власти, непреклонность и решительность в суждениях, энергичность и жесткость в требованиях, неумение учитывать инициативу подчиненных и предоставлять им самостоятельность, чрезмерную резкость в критике и предвзятость в оценках, честолюбие и низкую совместимость с заместителями, злоупотребление наказаниями, пренебрежение общественным мнением.
ЛИБЕРАЛЬНЫЙ	
0 - 7	Минимальная: неустойчивое желание работать с людьми, неумение ставить перед подчиненными задачи и решать их совместно, неуверенность и нечеткость в распределении обязанностей, импульсивность в критике недостатков подчиненных, слабая требовательность и ответственность.
8 - 13	Средняя: стремление переложить свои обязанности на заместителей, пассивность в руководстве людьми, нетребовательность и доверчивость, страх перед необходимостью самостоятельно принимать решения, чрезмерная мягкость к нарушителям дисциплины, склонность к уговорам.

14-20	Высокая: полное безразличие к интересам коллектива, нежелание брать на себя ответственность и принимать сложные решения, нетребовательность и самоустранение от управления, повышенная внушаемость и слабоволие, беспринципность и неумение отстаивать свою точку зрения, отсутствие целей деятельности и конкретных планов, попустительство, заигрывание, панибратство.
ДЕМОКРАТИЧЕСКИЙ	
0 - 7	Минимальная: слабое стремление быть ближе к подчиненным, сотрудничать и выслушивать советы помощников, попытки направлять деятельность коллектива через заместителей и актив, некоторая неуверенность в своих распорядительных качествах.
8 - 13	Средняя: устойчивое стремление жить интересами коллектива, проявлять заботу о персонале, оказывать доверие заместителям и поощрять их инициативу, использовать убеждение и принуждение, прислушиваться к мнениям персонала.
14-20	Высокая: умение координировать и направлять деятельность коллектива, предоставлять самостоятельность наиболее способным подчиненным, всемерно развивать инициативу и новые методы работы, убеждать и оказывать моральную поддержку, быть справедливым и тактичным в споре, изучать индивидуальные качества личности и социально-психологические процессы коллектива, развивать гласность и критику, предупреждать конфликты и создавать доброжелательную атмосферу.

д) Тест К. Томаса [54]

Тест адаптирован для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению человека. В своем подходе Томас делал акцент на изменении традиционного отношения к конфликтам. На ранних стадиях изучения широко использовался термин «разрешение конфликтов». Этот термин подразумевает, что конфликт можно и необходимо разрешить или элиминировать. Целью разрешения конфликтов, таким образом, было некоторое бесконфликтное состояние, где люди взаимодействуют в полной гармонии.

В последнее время произошло существенное изменение в отношении специалистов к этому аспекту исследования конфликтов. Оно вызвано, по меньшей мере, двумя обстоятельствами: во-первых, осознанием тщет-

ности усилий по полной элиминации конфликтов, а во-вторых, увеличением числа исследований, указывающих на позитивные функции конфликтов. Поэтому акценты должны быть смещены с элиминирования конфликтов на управление ими. В соответствии с этим необходимо сконцентрировать внимание на следующих аспектах изучения конфликтов: какие формы поведения в конфликтных ситуациях характерны для людей, каким образом можно стимулировать продуктивное поведение.

Для описания типов поведения применяется двухмерная модель регулирования конфликтов. Основополагающими измерениями в ней являются: кооперация, связанная с вниманием человека к интересам людей, вовлеченных в конфликт; и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов.

Соответственно выделяются следующие способы регулирования конфликтов:

1. Соперничество (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому.
2. Приспособление, означающее, напротив, принесение в жертву собственных интересов.
3. Компромисс.
4. Уход, для которого характерно отсутствие стремления как к кооперации, так и к достижению собственных целей.
5. Сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

Предполагается, что при уходе от конфликта ни одна из сторон не достигнет успеха. При таких формах поведения, как конкуренция, приспособление и компромисс, один участник оказывается в выигрыше, а другой проигрывает либо проигрывают оба, так как идут на уступки. И только при сотрудничестве обе стороны оказываются в выигрыше (рис. 23).

В опроснике каждый из пяти перечисленных вариантов описывается двенадцатью суждениями о поведении человека в конфликтной ситуации. Они сгруппированы в 30 пар в каждой из которых испытуемому предлагается выбрать суждение, наиболее типичное для характеристики его поведения.

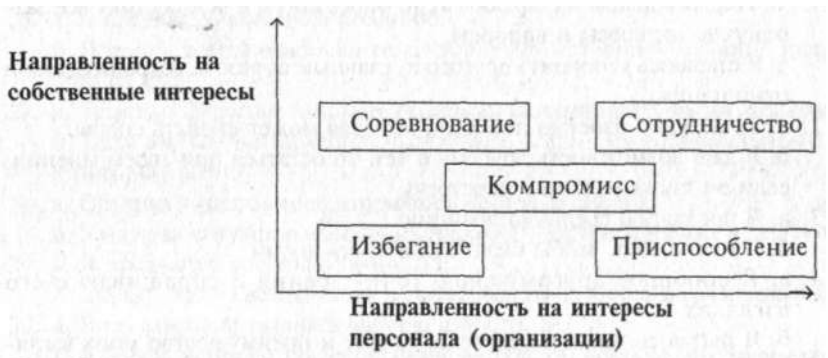


Рис. 23. Пять способов регулирования конфликтов

Опросник:

1. а. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
б. Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.

2. а. Я стараюсь найти компромиссное решение.
б. Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого и моих собственных.

3. а. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
б. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.

4. а. Я стараюсь найти компромиссное решение.
б. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

5. а. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.
б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

6. а. Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя,
б. Я стараюсь добиться своего.

7. а. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, чтобы со временем решить его окончательно.
б. Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы в другом добиться своего.

8. а. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
б. Я первым стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.

9. а. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то разногласий,
б. Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

10. а. Я твердо стремлюсь достичь своего.
б. Я пытаюсь найти компромиссное решение.

11. а. Первым делом я стараюсь ясно определить, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.
б. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.

12. а. Зачастую я избегаю позиции, которая может вызвать споры.
б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

13. а. Я предлагаю среднюю позицию.
б. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.

14. а. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.
б. Я пытаюсь показать другому логику и преимущество моих взглядов.

15. а. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.
б. Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.
16. а. Я стараюсь не задевать чувств другого.
б. Я стараюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17. а. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.
б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18. а. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
б. Я даю другому возможность в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
19. а. Первым делом я стараюсь ясно определить, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.
б. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, чтобы со временем решить его окончательно.
20. а. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.
б. Я стараюсь найти лучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.
21. а. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого,
б. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
22. а. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посредине между моей позицией и точкой зрения другого человека.
б. Я отстаиваю свои желания.
23. а. Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
б. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24. а. Если позиция другого кажется ему очень важной, я стараюсь пойти навстречу его желаниям.
б. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
25. а. Я пытаюсь показать другому логику и преимущество моих взглядов,
б. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
26. а. Я предлагаю среднюю позицию.
б. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
27. а. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры,
б. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28. а. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
б. Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.
29. а. Я предлагаю среднюю позицию.
б. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то разногласий.
30. а. Я стараюсь не задевать чувства другого.
б. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

Количество баллов, набранных испытуемым по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

Тест можно использовать при групповых обследованиях (и тогда стимульный материал зачитывается вслух) и индивидуально (в этом случае необходимо сделать 30 пар карточек с написанными на них высказываниями, а затем предложить испытуемому выбрать из каждой пары одну карточку, ту, которая кажется ему ближе к истине применительно к его поведению).

Подсчет данных теста Томаса — Килмена

№	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
	1	2	3	4	5
1			а	б	
2		б	а		
3	а				б
4			а		б
5		а		б	
6	б			а	
7			б	а	
8	а	б			
9	б			а	
10	а		б		
11		а			б
12			б	а	
13	б		а		
14	б	а			
15				б	а
16	б				а
17	а			б	
18			б		а
19		а		б	
20		а	б		
21		б			а
22	б		а		
23		а		б	

24			б		а
25	а				б
26		б	а		
27				а	б
28	а	б			
29			а	б	
30		б			а
Сумма					

5.2. Исследование профессионально важных качеств персонала различных систем труда

Для практического психолога важно понять, что успешная деятельность специалиста в каждой из систем «человек—человек», «человек-машина—знаковая система», «человек—техническая система» в решающей степени обусловлена сформированностью у него качеств, востребованных именно этой системой. Поэтому предлагается ознакомиться с выявлением таких качеств.

Профессионально важными качествами специалиста в системе «человек—человек» являются прежде всего личностные компоненты деятельности, т. е. для составления прогноза в этой системе необходимо оценить эмоционально-волевую сферу, коммуникативные и организаторские способности.

В качестве методик для оценки уровня развития этих качеств могут быть использованы различные тесты, например:

• Методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2);

• Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ). Данные, полученные в результате тестирования, должны быть уточнены психологом в результате наблюдения и беседы после обработки результатов тестирования.

а) Методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2)

Данная методика предназначена для выявления коммуникативных и организаторских склонностей личности (умение четко и быстро устанавливать деловые и товарищеские контакты с людьми, стремление расширять контакты, участие в групповых мероприятиях, умение влиять на людей, стремление проявить инициативу и т. д.).

Методика содержит 40 вопросов, на каждый из которых обследуемый должен дать ответ «да» или «нет». Время выполнения методики 10—

15 минут. При этом отдельно определяется уровень коммуникативных и организаторских склонностей.

Вопросы:

1. Есть ли у Вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с различными людьми?
2. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненной Вам кем-либо из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
6. Много ли Вам удалось склонить своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вам отказаться от своих намерений?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вам включаться в новые для Вас компании (коллективы)?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?
17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новыми людьми?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли Вас окружающие люди, и хочется ли Вам побыть одному?
20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удается закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы затруднение, если приходится проявлять инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?

26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди незнакомых людей?
28. Верно ли, что вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли, что Вам не составляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?
30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе (на производстве)?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых?
32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?
34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходиться говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у Вас много друзей?
38. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

«Ключ» для обработки данных по методике КОС-2

Коммуникативные склонности	(+)	Да 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37
	(-)	Нет3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31,35, 39
Организаторские склонности	(+)	Да 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38
	(-)	Нет 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

б) Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ)

Для более глубокого изучения личностных качеств и выработки рекомендаций по профессиональному предназначению может быть использован Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность», разработанный А.Г. Максаковым и СВ. Чермяниным.

Опросник содержит 165 вопросов и имеет следующие шкалы:

• «достоверность» (Д);

- «адаптивные способности» (АС);
- «нервно-психическая устойчивость» (НПУ);
- «моральная нормативность» (МН).

На каждое утверждение обследуемый должен ответить «да» или «нет».

1. Бывает, что я сержусь.
2. Обычно по утрам я просыпаюсь свежим и отдохнувшим.
3. Сейчас я примерно так же работоспособен, как и всегда.
4. Судьба определенно несправедлива ко мне.
5. Запоры у меня бывают очень редко.
6. Временами мне очень хотелось покинуть свой дом.
7. Временами у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.
8. Мне кажется, что меня никто не понимает.
9. Считаю, что если кто-то причинил мне зло, то я должен ответить ему тем же.
10. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.
11. Мне бывает трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.
12. У меня бывают часто странные и необычные переживания.
13. У меня отсутствовали неприятности из-за моего поведения.
14. В детстве я одно время совершал мелкие кражи.
15. Бывает, что у меня появляется желание ломать или крушить все вокруг.
16. Бывало, что я целыми днями или даже неделями ничего не мог делать, потому что никак не мог заставить себя взяться за работу.
17. Сон у меня прерывистый и беспокойный.
18. Моя семья относится с неодобрением к той работе, которую я выбрал.
19. Бывали случаи, что я не сдерживал обещаний.
20. Голова у меня болит часто.
21. Раз в неделю или чаще я без всякой видимой причины внезапно ощущаю жар во всем теле.
22. Было бы хорошо, если бы почти все законы отменили.
23. Состояние моего здоровья почти такое же, как у большинства моих знакомых (не хуже).
24. Встречая на улице своих знакомых или школьных друзей, с которыми я давно не виделся, я предпочитаю проходить мимо, если они со мной не заговаривают первыми.
25. Большинству людей, которые меня знают, я нравлюсь.
26. Я человек общительный.
27. Иногда я так настаиваю на своем, что люди теряют терпение.
28. Большую часть времени настроение у меня подавленное.
29. Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни.
30. У меня мало уверенности в себе.
31. Иногда я говорю неправду.
32. Обычно я считаю, что жизнь — стоящая штука.

33. Я считаю, что большинство людей способны солгать, чтобы продвинуться по службе.
34. Я охотно принимаю участие в собраниях и других общественных мероприятиях.
35. Я ссорюсь с членами моей семьи очень редко.
36. Иногда я испытываю сильное желание нарушить правила приличия или кому-нибудь навредить.
37. Самая трудная борьба для меня — это борьба с самим собой.
38. Мышечные судороги или подергивания у меня бывают крайне редко (или почти не бывают).
39. Я довольно безразличен к тому, что со мной будет.
40. Иногда, когда я себя неважно чувствую, я бываю раздражительным.
41. Часто у меня такое чувство, что я сделал что-то не то или даже что-то плохое.
42. Некоторые люди до того любят командовать, что меня так и тянет делать все наперекор, даже если я знаю, что они правы.
43. Я часто считаю себя обязанным отстаивать то, что нахожу справедливым.
44. Моя речь сейчас такая же, как всегда (ни быстрее, ни медленнее, нет ни хрипоты, ни невнятности).
45. Я считаю, что моя семейная жизнь такая же хорошая, как у большинства моих знакомых.
46. Меня ужасно задевает, когда меня критикуют или ругают.
47. Иногда у меня бывает чувство, что я просто должен нанести повреждение себе или кому-нибудь другому.
48. Мое поведение в значительной мере определяется обычаями тех, кто меня окружает.
49. В детстве у меня была компания, где все старались стоять друг за друга.
50. Иногда меня так и подмывает с кем-нибудь затеять драку.
51. Бывало, что я говорил о вещах, в которых не разбираюсь.
52. Обычно я засыпаю спокойно и меня не тревожат никакие мысли.
53. Последние несколько лет я чувствую себя хорошо.
54. У меня никогда не было ни припадков, ни судорог.
55. Сейчас мой вес постоянен (я не худею и не полнею).
56. Я считаю, что меня часто наказывали незаслуженно.
57. Я легко плачу.
58. Я мало устаю.
59. Я был бы довольно спокоен, если бы у кого-нибудь из моей семьи были неприятности из-за нарушения закона.
60. С моим рассудком творится что-то неладное.
61. Чтобы скрыть свою застенчивость, мне приходится затрачивать большие усилия.
62. Приступы головокружения у меня бывают очень редко (или почти не бывают).
63. Меня беспокоят сексуальные вопросы.

64. Мне трудно поддерживать разговор с людьми, с которыми я только что познакомился.
65. Когда я пытаюсь что-то сделать, часто замечаю, что у меня дрожат руки.
66. Руки у меня такие же ловкие и проворные, как и прежде.
67. Большую часть времени я испытываю общую слабость.
68. Иногда, когда я смущен, я сильно потею, и меня это очень раздражает.
69. Бывает, что я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.
70. Думаю, что я человек обреченный.
71. Бывали случаи, что мне было трудно удержаться, чтобы что-нибудь не стащить, у кого-нибудь или где-нибудь, например в магазине.
72. Я злоупотреблял спиртными напитками.
73. Я часто о чем-нибудь тревожусь.
74. Мне бы хотелось быть членом нескольких кружков или обществ.
75. Я редко задыхаюсь, и у меня не бывает сильного сердцебиения.
76. Всю свою жизнь я строго следую принципам, основанным на чувстве долга.
77. Случалось, что я препятствовал или поступал наперекор людям просто из принципа, а не потому, что дело было действительно важным.
78. Если мне не грозит штраф и машин поблизости нет, я могу перейти улицу там, где мне хочется, а не там, где положено.
79. Я всегда был независимым и свободным от контроля со стороны семьи.
80. У меня бывали периоды такого сильного беспокойства, что я даже не мог усидеть на месте.
81. Зачастую мои поступки неправильно истолковывались.
82. Мои родители и (или) другие члены моей семьи придираются ко мне больше, чем надо.
83. Кто-то управляет моими мыслями.
84. Люди равнодушны и безразличны к тому, что с тобой случится.
85. Мне нравится быть в компании, где все подшучивают друг над другом.
86. В школе я усваивал материал медленнее, чем другие.
87. Я вполне уверен в себе.
88. Никому не доверять — самое безопасное.
89. Раз в неделю или чаще я бываю очень возбужденным и взволнованным.
90. Когда я нахожусь в компании, мне трудно найти подходящую тему для разговора.
91. Мне легко заставить других людей бояться себя, и иногда я это делаю ради забавы.
92. В игре я предпочитаю выигрывать.
93. Глупо осуждать человека, обманувшего того, кто сам позволяет себя обманывать.
94. Кто-то пытается воздействовать на мои мысли.
95. Я ежедневно выпиваю много воды.
96. Счастливее всего я бываю, когда один.

97. Я возмущаюсь каждый раз, когда узнаю, что преступник по какой-либо причине остался безнаказанным.
98. В моей жизни был один или несколько случаев, когда я чувствовал, что кто-то посредством гипноза заставляет меня совершать те или иные поступки.
99. Я редко заговариваю с людьми первым.
100. У меня никогда не было столкновений с законом.
101. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей — это придает мне вес в собственных глазах.
102. Иногда без всякой причины у меня вдруг наступают периоды необычайной веселости.
103. Жизнь для меня почти всегда связана с напряжением.
104. В школе мне было очень трудно говорить перед классом.
105. Люди проявляют по отношению ко мне столько сочувствия и симпатии, сколько я заслуживаю.
106. Я отказываюсь играть в некоторые игры, потому что у меня это плохо получается.
107. Мне кажется, что я завожу друзей с такой же легкостью, как и другие.
108. Мне неприятно, когда вокруг меня люди.
109. Мне, как правило, везет.
НО. Меня легко привести в замешательство.
111. Некоторые из членов моей семьи совершали поступки, которые меня пугали.
112. Иногда у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.
113. Мне бывает трудно приступить к выполнению нового задания или начать новое дело.
114. Если бы люди не были настроены против меня, я в жизни достиг бы гораздо большего.
115. Мне кажется, что меня никто не понимает.
116. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.
117. Я легко теряю терпение с людьми.
118. Часто в новой обстановке я испытываю тревогу.
119. Часто мне хочется умереть.
120. Иногда я бываю так возбужден, что мне бывает трудно заснуть.
121. Часто я перехожу на другую сторону улицы, чтобы избежать встречи с тем, кого я увидел.
122. Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что я не справлюсь с ним.
123. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.
124. Даже среди людей я чувствую себя одиноким.
125. Я убежден, что существует лишь одно-единственное правильное понимание смысла жизни.
126. В гостях я чаще сижу в стороне и разговариваю с кем-нибудь одним, чем принимаю участие в общих развлечениях.

127. Мне часто говорят, что я вспыльчив.
128. Бывает, что я с кем-нибудь посплетничаю.
129. Часто мне бывает неприятно, когда я пытаюсь предостеречь кого-либо от ошибок, а меня понимают неправильно.
130. Я часто обращаюсь к людям за советом.
131. Часто, даже тогда, когда для меня мне складывается все хорошо, я чувствую, что мне все безразлично.
132. Меня довольно трудно вывести из себя.
133. Когда я пытаюсь указать людям на их ошибки или помочь, они часто понимают меня неправильно.
134. Обычно я спокоен и меня нелегко вывести из душевного равновесия.
135. Я заслуживаю сурового наказания за свои проступки.
136. Мне свойственно так сильно переживать свои разочарования, что я не могу заставить себя не думать о них.
137. Временами мне кажется, что я ни на что не пригоден.
138. Бывало, что при обсуждении некоторых вопросов я, особо не задумываясь, соглашался с мнением других.
139- Меня весьма беспокоят всевозможные несчастья.
140. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.
141. Я думаю, что можно, не нарушая закона, попытаться найти в нем лазейку.
142. Есть люди, которые мне настолько неприятны, что я в глубине души радуюсь, когда они получают нагоняй за что-нибудь.
143. У меня бывали периоды, когда я из-за волнения терял сон.
144. Я посещаю всевозможные общественные мероприятия, потому что это позволяет побыть среди людей.
145. Можно простить людям нарушение правил, которые они считают неразумными.
146. У меня есть дурные привычки, которые настолько сильны, что бороться с ними просто бесполезно.
147. Я охотно знакомлюсь с новыми людьми.
148. Бывает, что неприличная и даже непристойная шутка у меня вызывает смех.
149. Если дело у меня идет плохо, мне сразу хочется все бросить.
150. Я предпочитаю действовать согласно собственным планам, а не следовать указаниям других.
151. Люблю, чтобы окружающие знали мою точку зрения.
152. Если я плохого мнения о человеке или даже презираю его, почти не стараюсь скрыть это от него.
153. Я человек нервный и легко возбудимый.
154. Все у меня получается плохо, не так, как надо.
155. Будущее кажется мне безнадежным.
156. Люди довольно легко могут изменить мое мнение, даже если до этого оно казалось мне окончательным.

157. Несколько раз в неделю у меня бывает чувство, что должно случиться что-то страшное.
158. Чаще всего я чувствую себя усталым.
159. Я люблю бывать на вечерах и просто в компаниях.
160. Я стараюсь уклониться от конфликтов и затруднительных положений.
161. Меня часто раздражает, что я забываю, куда кладу вещи.
162. Рассказы о приключениях мне нравятся больше, чем о любви.
163. Если я захочу сделать что-то, но окружающие считают, что этого делать не стоит, я легко могу отказаться от своих намерений.
164. Глупо осуждать людей, которые стремятся взять от жизни все, что могут.
165. Мне безразлично, что обо мне думают другие.

Обработка результатов осуществляется путем подсчета количества совпадений ответов испытуемого с «ключом» по каждой из шкал. Начинать обработку следует со шкалы достоверности, чтобы оценить стремление обследуемого представить себя в более социально-привлекательном виде. Если обследуемый набирает по шкале достоверности более 10 баллов, результат тестирования следует считать недостоверным и после проведения разъяснительной беседы необходимо повторить тестирование.

«Ключи» к шкалам Многоуровневого личностного опросника «Адаптивность» (МЛО-АМ)

Достоверность (Д)

«Да»

«Нет» - 1, 10, 19, 31, 51,69,78,92, 101, 116, 128, 138, 148.

Адаптивные способности (АС)

«Да» - 4,6,7, 8,9,11,12,14,15,16,17,18,20, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 33, 36, 37, 39, 40,41,42,43, 46,47, 50, 56,57,59, 60,61,63, 64,65, 67,68,70, 71, 72,73,75,77,79, 80, 81, 82, 83,84, 86, 88, 89,90,91,93,94,95,96,98,99, 102, 103, 104, 106, 108, 109, ПО, 111, 112, 113, 114, 115, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124,425, 126, 129, 131, 133, 135, 136, 137, 139, 141, 142,143, 145, 146, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162, 164,1 65.

«Нет» - 2, 3, 5, 13,23, 25, 26, 32,34, 35, 38,44,45, 48,49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 74, 76, 85, 87, 97, 100, 105, 107, 127, 130, 132, 134, 140, 144, 147, 159, 160, 163.

Нервно-психическая устойчивость (НПУ)

«Да»-4,6, 7,8, И, 12,15, 16,17, 18,20,21,28,29, 30,37,39,40,41,47, 57, 60, 63, 65, 67, 68, 70, 71, 73, 75, 80, 82, 83, 84, 86, 89, 94, 95, 96, 98, 102, ЮЗ, 108, 109, НО, 111, 112, 113, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 129, 131, 135, 136, 137, 139, 143, 146, 149, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162.

«Нет» - 2, 3, 5, 23, 25, 32, 38, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 87, 105, 127, 132, 134, 140.

Коммуникативные особенности (КО)

«Да»-9, 24,27, 33,46,61,64, 81, 88, 90,99, 104,106,114,121,126,133, 142, 151, 152.

«Нет» - 26, 34, 35, 48, 74, 85, 107, 130, 144, 147, 159.

Моральная нормативность (МН)

«Да» - 14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165.

«Нет» - 13, 76, 97, 100, 160, 163.

в) Изучение ПВК персонала системы «человек—машина—знаковая система»

Для эффективной деятельности в системе «человек—машина—знаковая система» важны сенсорно-перцептивный (восприятие и внимание) и интеллектуальный (обработка информации, принятие решений) компоненты деятельности.

Для оценки этих качеств могут быть использованы различные методики. Здесь предлагаются таблицы Шульте, с помощью которых исследуется внимание. Их модификации предложил Ф.Д. Горбов (рис. 24).

При работе с таблицами Шульте испытуемый отыскивает и показывает числа в порядке их возрастания. Проба повторяется с пятью разными таблицами. Основной показатель — время выполнения. По результатам может быть построена «кривая истощаемости», отражающая устойчивость внимания и работоспособность в динамике.

Для оценки интеллектуальных качеств может быть использован тест интеллекта структуры Амтхауэра. Этот тест позволяет оценить степень развития вербального интеллекта, математического интеллекта, пространственного интеллекта, а также абстрактного и логического мышления, выносливости к интеллектуальной нагрузке, умения сосредоточить внимание и сохранить в памяти усвоенное.

14	18	7	24	21	22	25	7	21	11
22	1	10	9	6	6	2	10	3	23
16	5	8	20	11	17	12	15	5	18
23	2	25	3	15	1	16	20	9	24
19	13	17	12	4	19	13	4	14	8

5	14	2	23	2	21	12	7	**1**	20
18	25	7	24	13	6	15	17	3	18
11	**3**	20	4	16	19	4	8	25	13
6	10	19	22	1	24	2	22	10	5
21	15	9	17	8	9	14	11	23	16

9	5	11	23	20
14	25	17	19	13
3	21	7	16	1
18	12	6	24	4
8	15	10	2	22

Рис. 24. Таблицы Шульте

г) Выявление профессионально важных качеств специалистов системы «человек—техника»

Успешность профессиональной деятельности в системе «человек-техника» во многом зависит от психофизиологических особенностей, целого ряда психологических качеств, нервно-психической устойчивости и др. Они могут быть изучены в «первом приближении», т. е. ориентировочно, и углубленно. Для ориентировочного обследования в конкретной сфере целесообразно использовать свои специфические методики. Одна из них — методика «Диагностический опросник «человек—машина» — предназначена для первичного определения пригодности испытуемого для работы на транспорте. Она позволяет выявить интерес к технике, физическое развитие и состояние здоровья, определить усидчивость, внимание, чувство самосохранения, реакцию, выдержку, ответственность, умение сосредоточиться при наличии внешних раздражителей.

Методика наряду с профотбором используется для более углубленной профессиональной ориентации и при приеме на работу на должности, связанные с эксплуатацией техники. Время обследования испытуемого не ограничено, но следует предупредить о необходимости работать в течение 30 — 40 минут.

Для более углубленного изучения испытуемого необходимо провести психофизиологическое обследование, которое предусматривает использование аппаратурных и бланковых методик, изучение свойств личности и степени ее нервно-психической устойчивости.

Инструкция. Перед Вами вопросы, которые помогут Вам оценить выбор профессии. На вопросы нужно отвечать «да» или «нет», проставляя ответы в Листе ответов под цифрой соответствующего вопроса. Подумайте перед тем, как ответить на каждый вопрос. Отвечайте на каждый вопрос, не пропуская ни одного. Если у Вас возникают сомнения или затруднения с выбором ответа, спрашивайте сразу же. Время заполнения Листа ответов не ограничивается. Укажите свою фамилию, имя, отчество и дату заполнения.

Желаем успехов в работе!

Вопросы

1. Нравится ли Вам смотреть на дорогу через ветровое стекло автомобиля?
2. Сможете ли Вы пробежать 1 км?
3. Всегда ли Вы доводите начатое дело до конца?
4. Часто ли Вам удается поймать случайно задетые столовые приборы (ложку, чашку, тарелку и т. п.)?
5. Существуют ли у Вас боли (тяжесть) в пояснице (спине)?
6. Вы человек рассеянный?
7. Часто ли Вы ругаетесь с кем-либо в общественных местах (транспорт, магазины и т. д.)?
8. Любите ли Вы рисковать?
9. Пугают ли Вас резкие звуки?
10. Любите ли Вы работать самостоятельно?
11. Любили ли Вы в школе уроки труда?
12. Любите ли Вы читать о путешествиях?
13. Поднимете ли Вы груз весом в 16 кг?
14. Вы человек обязательный?
15. Может ли Вас шокировать неожиданная ситуация?
16. Хорошо ли Вы различаете цвета?
17. Часто ли Вы теряете предметы быта?
18. Легко ли Вас вывести из равновесия?
19. Любите ли Вы играть в азартные игры?
20. Можете ли Вы нормально выполнять работу, когда включен приемник, магнитофон?
21. Нравится ли Вам однообразная работа?
22. Сможете ли Вы разобраться в несложном техническом чертеже?
23. Доставляет ли Вам удовольствие разбираться в техническом устройстве машины?
24. Любите ли Вы заниматься спортом?
25. Вы бы поехали на красный свет?
26. Умеете ли Вы полностью расслабляться?

27. Хорошее ли у Вас зрение?
28. Умеете ли вы сосредоточиться на одном деле?
29. Вы человек выдержанный?
30. Умеете ли Вы вовремя себя остановить, когда видите, что у Вас ничего не получается?
31. Часто ли Вы забываете выключить чайник, кран в ванной, закрыть квартиру и т. п.?
32. Любите ли Вы созерцать природу, красивые строения и т. п.?
33. Нравится ли Вам читать, слушать, смотреть фильм о научно-технических достижениях, устройстве и эксплуатации техники?
34. Нравится ли Вам управлять техническим средством?
35. Утомляют ли Вас путешествия?
36. Уйдете ли Вы спокойно с работы, не выполнив задания на день?
37. Вы быстро выполняете полученную работу?
38. Хорошо ли Вы видите ночью?
39. Легко ли Вас отвлечь от какого-либо занятия?
40. Вы часто ссоритесь по пустякам?
41. Следуете ли Вы поговорке «Или грудь в крестах, или голова в кустах»?
42. Вы часто отвлекаетесь на посторонние дела?
43. Вас усыпляет монотонная работа?
44. Доставляет ли Вам удовольствие что-нибудь изобретать и конструировать?
45. «Любит» ли Вас техника?
46. Любите ли Вы физическую работу?
47. Часто ли Вы опаздываете на работу (занятия, встречу и т. д.)?
48. Вы человек подвижный?
49. Вызывает ли у Вас отвращение запах бензина?
50. Вы человек внимательный?
51. Умеете ли Вы сдерживать свои эмоции?
52. Присуще ли Вам чувство самосохранения?
53. Случалось ли, что, задумавшись, Вы могли пройти подъезд своего дома, не заметить идущего Вам навстречу знакомого и т. п.?
54. Вы человек усидчивый?
55. Нравится ли Вам разбираться в устройстве бытовых электро- и радиоприборов?

Обработка результатов

Обработка результатов сводится к подсчету «да « и «нет». За каждый ответ, совпадающий с «ключом», начисляется 1 балл. Если ответ не совпал с «ключом», баллы не начисляются.

Лист ответов сделан так, чтобы можно было подсчитать количество «да» и «нет» в соответствии с «ключом» по 11 параметрам:

1. Интерес к технике.
2. Физическое развитие.
3. Наличие чувства ответственности.

4. Быстрота принятия решения (реакция).
5. Состояние здоровья.
6. Внимание.
7. Психологическая устойчивость.
8. Наличие чувства самосохранения.
9. Устойчивость к внешним раздражителям.
10. Склонность к однообразной работе.
11. Техническая грамотность.

Испытуемый рекомендуется к обучению и работе по специальности, если по каждому из одиннадцати параметров набрал более 3 баллов.

При любом ответе «нет» на вопросы 16, 27, 38 и «да» на вопросы 5, 49 следует предложить испытуемому пройти углубленное медицинское обследование.

Ключ

При ответах «да» на вопросы: 1, 2, 3, 4, 10, 11, 12, 13, 14, 19, 30, 32, 33, 34, 37, 44, 45, 46, 48, 50, 51, 52, 54, 55 и «нет» на вопросы: 6, 7, 8, 9, 15, 17, 18, 19, 25, 31, 35, 36, 39, 40, 41, 42, 43, 47, 53 присваивается 1 балл.

Лист ответов

Дата_____

Фамилия, имя, отчество_____

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
в											
О	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
П	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
р	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
о	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
с	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
Сумма											

Второй этап — углубленное изучение пригодности к деятельности в системе «человек—техника» требует специального диагностического инструментария. Для эффективной деятельности в системе «человек — техника» важен моторный компонент деятельности, т. е. характеристики психомоторных качеств.

Для оценки этих качеств могут быть использованы следующие методики: «Простая сенсомоторная реакция», «Сложная зрительно-моторная реакция», «Реакция на движущийся объект».

Методика *«Простая сенсомоторная реакция»* предназначена для исследования скорости протекания нервных процессов. Время реакции

определяют как интервал между появлением сигнала и ответным действием. Чаще всего изучают два вида простых сенсомоторных реакций: акустико-моторную, зрительно-моторную.

Измерение простой сенсомоторной реакции может успешно производиться с помощью рефлексометров различной конструкции. Основным элементом этих приборов является электромиллисекундомер, который включается в момент подачи обследуемому раздражителя (светового или звукового) и выключается в момент начала ответной реакции. Методика реализуется следующим образом.

Обследуемый сидит в удобной позе, его правая рука находится на кнопке. Вначале предлагается осуществить несколько пробных попыток, чтобы дать испытуемому возможность освоиться с аппаратурой, настроиться на внимательную работу. Для предупреждения преждевременных реакций полезно при тренировке подачу сигналов производить с различными интервалами. При нажатии испытуемым кнопки до появления сигнала следует указать, что преждевременная реакция является показателем невнимательности и не учитывается.

Методика *«Реакция на движущийся объект»* предназначена для оценки точности движений, динамического глазомера, а также уравновешенности основных нервных процессов. Сущность методики состоит в остановке обследуемым бегущей стрелки миллисекундомера на нулевом делении шкалы с помощью кнопки.

После небольшой тренировки дается 20—30 зачетных попыток. Запуск стрелки производится с различных делений шкалы, чтобы у обследуемого не выработался условный рефлекс на время. Учитываются следующие показатели: количество точных, преждевременных и запаздывающих реакций в процентах к общему их числу, а также средняя величина ошибки в миллисекундах (частное от деления суммы абсолютных величин ошибок на общее количество реакций).

д) Определение психологического типа руководителя по методике Д. Кейрси (версия Л.И. Катаевой)

Методика Д. Кейрси позволяет определить психологический тип личности, в основе которого лежат наиболее устойчивые ее характеристики, обусловленные темпераментом и выражающиеся в типичных способах поведения личности в тех или иных ситуациях. Предлагаемый опросник включает 70 пар утверждений, имеющих отношение к различным жизненным ситуациям, в которых человек выбирает свой способ поведения, проявляет определенную позицию. Совокупность таких ситуаций и оценка личностью себя в этих ситуациях позволяют составить представление об особенностях ее психологического типа, определить его и дать интерпретацию его психологического содержания.

В характеристике основных черт каждого психологического типа автор опирался на материалы книги: Б.В. Овчинников, К.В. Павлов, И.М. Владимирова. Ваш психологический тип. Санкт-Петербург: Изд-

во «Андреев и сыновья», 1994. Вместе с тем в данном варианте использования методики Д. Кейрси представлен результат многолетней работы автора с опросником Д. Кейрси применительно к специалистам в сфере управления, что позволило сделать адаптированную к специфике профессиональной деятельности управленцев интерпретацию психологического типа. В целях облегчения использования специалистом-психологом методики предлагается ее текст, инструкция в адрес испытуемого по работе с методикой и обработке ее результатов.

Текстовый материал, содержащий психологическую характеристику того или иного типа, составлен таким образом, что позволяет психологу выйти на практические рекомендации по совершенствованию личностно-профессионального развития управленца.

Инструкция по работе с методикой

Вначале несколько общих советов, соблюдение которых необходимо для точности определения Вашего психологического типа:

- Искренность Ваших ответов.
- Максимальное доверие к первому пришедшему на ум выбору утверждения.
- Игнорирование сомнений по поводу совершенства предлагаемых утверждений.
- Быстрый, без особых размышлений, темп работы с методикой. Поверьте, что наиболее важен Ваш первый ответ.

Работа с методикой достаточно проста, и Вы получите достоверный результат, если будете точно соблюдать инструкцию.

Итак, Вам предлагается выполнить следующие действия:

1. Положите перед собой текст опросника и рядом с ним (справа или слева от себя, как Вам удобнее) регистрационный лист.
2. Внимательно прочитайте первую пару утверждений, выберите одно из них, расположенное под буквами а. или б., которое характеризует Вас в большинстве случаев.
3. Поставьте знак «+» в соответствующей выбранному ответу клетке регистрационного листа.
4. Проделайте то же последовательно с остальными парами утверждений.

Опросник

1. В свободной от деловых отношений компании Вы:
   а. общаетесь со многими, включая и незнакомцев
   б. общаетесь с немногими — вашими знакомыми
2. Вы человек скорее:
   а. реалистичный, чем склонный теоретизировать
   б. склонный теоретизировать, чем реалистичный
3. Что, по Вашему мнению, хуже:

а. «витать в облаках»
б. придерживаться проторенной дорожки

4. Вы более подвержены влиянию:
а. принципов, законов
б. эмоций, чувств

5. Вы более склонны:
а. обращаться к сознанию другого человека
б. затрагивать чувства

6. Вы предпочитаете работать:
а. выполняя все точно в срок
б. не связывая себя определенными сроками

7. Вы склонны делать выбор:
а. довольно осторожно
б. внезапно, импульсивно

8. В компании (на вечеринке) Вы:
а. остаетесь допоздна, не чувствуя усталости
б. быстро утомляетесь и предпочитаете пораньше уйти

9. Вас более привлекают:
а. здравомыслящие люди
б. люди с богатым воображением

10. Вам интереснее:
а. то, что происходит в действительности
б. те события, которые могут произойти

11. Оценивая поступки людей, Вы больше учитываете:
а. требования закона, чем обстоятельства
б. обстоятельства, чем требования закона

12. Обращаясь к другим, Вы склонны:
а. соблюдать формальности, этикет
б. проявлять свои личные, индивидуальные качества

13. Вы человек скорее:
а. точный, пунктуальный
б. неторопливый, медлительный

14. Вас больше беспокоит необходимость:
а. оставлять дела незаконченными
б. непременно доводить дела до конца

15. В кругу знакомых Вы, как правило:
а. в курсе происходящих там событий
б. узнаете о новостях с опозданием

16. Повседневные дела Вам нравится делать:
а. общепринятым способом
б. своим оригинальным способом

17. Предпочитаю таких писателей, которые:
а. выражаются буквально, напрямую
б. пользуются аналогиями, иносказаниями

18. Что вас больше привлекает:
    а. стройность мысли
    б. гармония человеческих отношений
19. Вы чувствуете себя увереннее:
    а. в логических умозаключениях
    б. в практических оценках ситуаций
20. Вы предпочитаете ситуации, когда:
    а. все определено и устроено
    б. все еще в перспективе и пока не улажено
21. Вы человек скорее:
    а. серьезный, определенный
    б. беззаботный, беспечный
22. Прибегая к разговору по телефону, Вы:
    а. заранее не продумываете все, что нужно сказать
    б. мысленно «репетируете» то, что будет сказано
23. По Вашему мнению, факты:
    а. важны сами по себе
    б. есть проявления общих закономерностей
24. Фантазеры, мечтатели обычно:
    а. раздражают вас
    б. довольно симпатичны вам
25. Вы чаще действуете как человек:
    а. хладнокровный
    б. эмоциональный, горячий
26. Что, по-Вашему, хуже:
    а. быть несправедливым
    б. быть беспощадным
27. Обычно Вы предпочитаете действовать:
    а. тщательно оценив все возможности
    б. полагаясь на волю случая
28. Вам приятнее:
    а. покупать что-либо
    б. иметь возможность купить
29. В компании Вы, как правило:
    а. первым заводите беседу
    б. ждете, когда с вами заговорят
30. По Вашему мнению, здравый смысл:
    а. редко ошибается
    б. часто попадает впросак
31. Детям часто не хватает:
    а. практичности
    б. воображения
32. В принятии решений Вы руководствуетесь скорее:
    а. принятыми нормами
    б. своими чувствами, ощущениями

33. Вы человек скорее:
а. твердый, чем мягкий
б. мягкий, чем твердый
34. Что, по-Вашему, больше впечатляет:
а. умение методично организовать
б. умение приспособиться и довольствоваться достигнутым
35. Вы больше цените:
а. определенность, законченность
б. открытость, многовариантность
36. Новые и нестандартные отношения с людьми:
а. стимулируют, придают Вам энергии
б. утомляют Вас
37. Вы чаще действуете как:
а. человек практического склада
б. человек оригинальный, необычный
38. Вы более склонны:
а. находить пользу в отношениях с людьми
б. понимать мысли и чувства других
39. Что приносит Вам больше удовлетворения:
а. тщательное и всестороннее обсуждение спорного вопроса
б. достижение соглашения по поводу спорного вопроса
40. Вы руководствуетесь более:
а. рассудком
б. велениями сердца
41. Вам удобнее выполнять работу:
а. по предварительной договоренности
б. которая подвернулась случайно
42. Вы обычно полагаетесь:
а. на организованность, порядок
б. на случайность, неожиданность
43. Вы предпочитаете иметь:
а. много друзей на непродолжительный срок
б. несколько старых друзей
44. Вы руководствуетесь в большей степени:
а. фактами, обстоятельствами
б. общими положениями, принципами
45. Вас больше интересуют:
а. производство и сбыт продукции
б. проектирование и исследования
46. Что Вы скорее сочтете за комплимент:
а. «Вот очень логичный человек»
б. «Вот тонко чувствующий человек»
47. Вы более цените в себе:
а. невозмутимость
б. увлеченность

48. Вы предпочитаете высказывать:
    а. окончательные и определенные утверждения
    б. предварительные и неоднозначные утверждения
49. Вы лучше чувствуете себя:
    а. после принятия решения
    б. не ограничивая себя решениями
50. Общаясь с незнакомыми людьми, Вы:
    а. легко завязываете продолжительные беседы
    б. не всегда находите общие темы для разговора
51. Вы больше доверяете:
    а. своему опыту
    б. своим предчувствиям
52. Вы человек:
    а. более практичный, чем изобретательный
    б. более изобретательный, чем практичный
53. Кто заслуживает большего одобрения:
    а. рассудительный, здравомыслящий человек
    б. человек, глубоко переживающий
54. Вы более склонны:
    а. быть прямым и беспристрастным
    б. сочувствовать людям
55. Что, по-Вашему, предпочтительней:
    а. удостовериться, что все подготовлено и улажено
    б. предоставить событиям идти своим чередом
56. Отношения между людьми должны строиться:
    а. на предварительной взаимной договоренности
    б. в зависимости от обстоятельств
57. Когда звонит телефон, Вы:
    а. торопитесь подойти первым
    б. надеетесь, что подойдет кто-нибудь другой
58. Что вы цените в себе больше:
    а. развитое чувство реальности
    б. пылкое воображение
59. Вы больше придаете значения:
    а. тому, что сказано
    б. тому, как сказано
60. Что выглядит большим заблуждением:
    а. излишняя пылкость, горячность
    б. чрезмерная объективность, беспристрастность
61. Вы в основном считаете себя:
    а. трезвым и практичным
    б. сердечным и отзывчивым
62. Какие ситуации привлекают Вас больше:
    а. регламентированные и упорядоченные
    б. неупорядоченные и нерегламентированные

63. Вы человек скорее:
   а. педантичный, чем капризный
   б. капризный, чем педантичный
64. Вы чаще склонны:
   а. быть открытым, доступным людям
   б. быть сдержанным, скрытным
65. В литературных произведениях Вы предпочитаете:
   а. буквальность, конкретность
   б. образность, переносный смысл
66. Что для Вас труднее:
   а. находить общий язык с другими
   б. использовать других в своих интересах
67. Чего бы Вы себе больше пожелали:
   а. ясности размышлений
   б. умения сочувствовать
68. Что хуже:
   а. быть неприхотливым
   б. быть излишне привередливым
69. Вы предпочитаете:
   а. запланированные события
   б. незапланированные события
70. Вы склонны поступать скорее:
   а. обдуманно, чем импульсивно
   б. импульсивно, чем обдуманно

Благодарим Вас за работу!

Как произвести подсчет результатов и выйти на определение психологического типа

После того как Вы справились с работой над текстом опросника и в Вашем регистрационном листе появились знаки «+» в одной из пар клеток, обозначающих номера (от 1 до 70) утверждений опросника, Вам необходимо произвести подсчет полученных результатов и определить четыре латинские буквы, обозначающие Ваш психологический тип. Искомые буквы Вы можете увидеть в конце регистрационного листа под каждой из пар непронумерованных клеток. Таких букв всего восемь. Четыре из них (по одной в каждой паре клеток) - Ваши. Как их найти?

В целях удобства Вам предлагается следующий алгоритм работы.

1. Обратите внимание, что все пары клеток в регистрационном листе уложены в семь вертикальных столбцов (см. рис. 25).
2. Подсчитайте количество знаков «+» по вертикали в клетках «а» первого столбца.
3. Запишите полученный результат в клетке под буквой «Е».

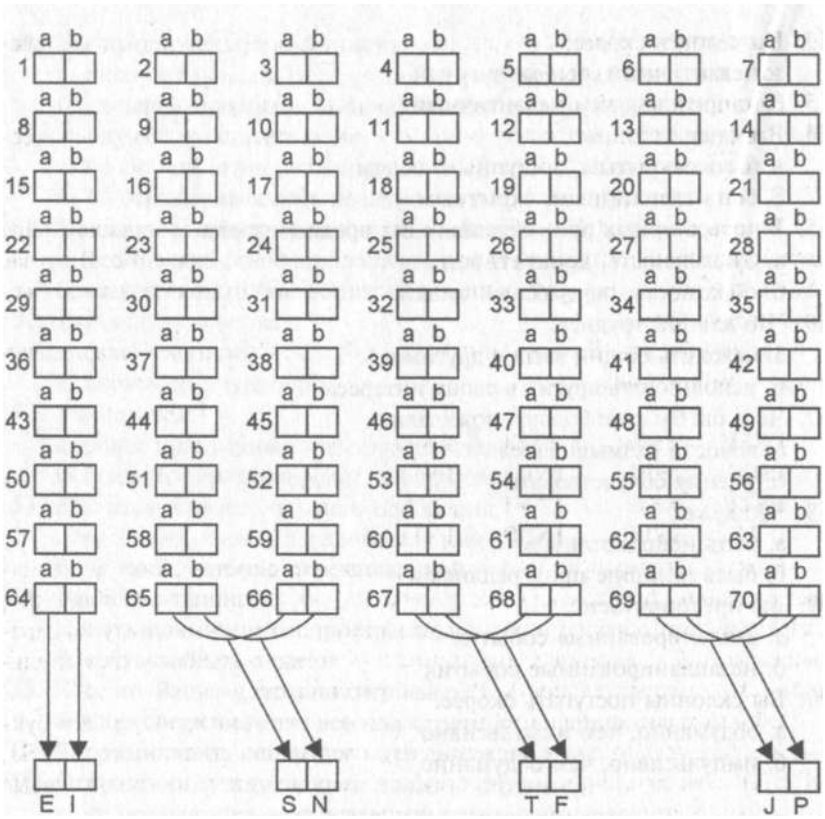


Рис. 25. Регистрационный лист к опроснику Кейрси

4. Подсчитайте количество знаков «+» по вертикали в клетках «б» первого столбца.
5. Запишите полученный результат в клетке под буквой «I».
6. Подсчитайте количество знаков «+» по вертикали в клетках «а» второго и третьего столбцов.
7. Запишите полученный результат в клетке под буквой «S».
8. Подсчитайте количество знаков «+» по вертикали в клетках «б» второго и третьего столбцов.
9. Запишите полученный результат в клетке под буквой «N».
10. Подсчитайте количество знаков «+» по вертикали в клетках «а» четвертого и пятого столбцов.
11. Запишите полученный результат в клетке под буквой «T».
12. Подсчитайте количество знаков «+» по вертикали в клетках «б» четвертого и пятого столбцов.
13. Запишите полученный результат в клетке под буквой «F».

14. Подсчитайте количество знаков «+» по вертикали в клетках «а» шестого и седьмого столбцов.
15. Запишите полученный результат в клетке под буквой «J».
16. Подсчитайте количество знаков «+» по вертикали в клетках «б» шестого и седьмого столбцов.
17. Запишите полученный результат в клетке под буквой «P».

Теперь Вам осталось обвести кружочком ту из букв в каждой паре клеток, которой соответствует наибольшее цифровое значение. В случае если такие значения будут одинаковы для каждой буквы из пары, обведите правую букву.

Таким образом, Вы вышли на четыре буквы. Они могут быть в следующих комбинациях:

ESFP	ESFJ	ENFJ	ENTJ
ISFP	ISFJ	INFJ	INTJ
ESTP	ESTJ	ENFP	ENTP
ISTP	ISTJ	INFP	INTP

Каждая из этих букв имеет свое смысловое значение. Так, E обозначает способность человека к экстраверсии (направленности на общение), I характеризует обращенность человека внутрь себя; S — опору на здравый смысл, N — доверие к интуиции; T — логичность, F — чувствительность; J — рассудительность, P — импульсивность.

Обратите внимание на то, что в каждой из комбинаций есть две буквы, не обязательно рядоположенные, в следующих сочетаниях: SP, SJ, NF и NT. Эти сочетания соответствуют четырем темпераментам, которые Д. Кейрси определяет как типы темперамента:

Дионисий — SP

Эпиметей — SJ

Аполлон — NF

Прометей — NT

Каждый из этих типов темперамента включает совокупность ценностных ориентации, соответствующих личности того или иного мифического героя. Кратко это может быть отражено в следующих признаках.

Дионисий (SP) - стремление к свободе, импульсивность, оптимистичность, спонтанность действий.

Эпиметей (SJ) - долг, ответственность, стремление быть полезным, консерватизм, следование традициям, рассудительность.

Аполлон (NF) - постоянный поиск смысла жизни, стремление к власти над законами природы, достижению целостности, духовности, чистота духа, преданная помощь другим.

Прометей (NT) - поиск закономерностей, стремление быть самим собой, неуемная жажда знаний, дух новаторства, развитая интуиция, обращенность в будущее.

В каждом из шестнадцати психологических портретов один из таких типов темперамента заложен обязательно.

А теперь найдите описание своего психологического типа и попытайтесь определить степень его соответствия Вашему представлению о себе.

Основные характеристики психологического типа

ESFP— *Тамада* ESTP — *Антрепренер*
ISFP - *Художник* ISTP — *Мастер*

Темперамент SP — *Дионисий*

Тамада (ESFP)

Основной чертой ESFP является стремление к свободе, оптимизм, причем это стремление настолько открыто окружающим, что иногда производит впечатление игры, демонстративного поведения или наивности.

В отношениях с людьми ESFP свойственна открытость, теплота, душевность, корректность. Практически все ESFP являются прекрасными собеседниками, довольно веселыми, добродушными и остроумными людьми.

Направленность на внешние контакты позволяет ESFP очень быстро найти себе компанию, включиться в рабочую группу, коллектив и завоевать расположение людей. Зачастую люди могут пойти с ESFP на выполнение общего дела или замысла, даже в том случае, когда последние для них могут быть неинтересны и обременительны. Если ESFP в силу обстоятельств оказывается в роли управленца, то его стиль руководства можно отнести скорее к либеральному, чем демократическому, хотя черты последнего также присущи ESFP. Если же ESFP поставлен в роль исполнителя, то ни в коем случае для достижения эффективного результата нельзя поручать ему работу в одиночестве. Только в коллективе ESFP может быть поистине полезен.

Движущей силой ESFP, как правило, является вдохновение, которое они черпают больше из общения с людьми, чем из результатов выполненных дел. Сам по себе результат не очень заботит ESFP. Их оптимизм проявляется практически во всем и так высок, что препятствующие выполнению обстоятельства часто отступают перед напором ESFP, их стремлением достичь намеченное. ESFP относится к тому типу людей, которые стараются взять от жизни все. Однако здесь ESFP могут поджидать неприятности. Стремление сделать намеченное во что бы то ни стало порождает импульсивность поступков, делает этот тип уязвимым в плане зависимости от ситуации, особенно ее психологического содержания. Несоответствие ситуации достижению поставленной цели довольно сильно ранит ESFP, но поступят они скорее вопреки ситуации и противопоставят ранимости свою упертость.

Щедрость ESFP не знает границ, причем щедрость бескорыстная, лишенная каких-либо ожиданий быть компенсированной. Воспользоваться ею может каждый, кто этого захочет. Избирательность же в этом плане ESFP не свойственна.

В полном смысле ESFP нельзя назвать удачным управленцем. Неуемное стремление к общению, мягкость, теплота, щедрость не всегда позволяют ему распределить роли на пользу делу, вовремя внести коррективы, использовать жесткость и требовательность, когда это необходимо. Для ESFP неприемлем текущий и итоговый контроль за ходом и результатами, что для руководителя является обязательным. Способность к прогнозированию результатов в силу повышенной импульсивности также затруднена. В использовании ESFP как управленца остается рассчитывать только на его удачливость. Однако незаурядные способности в установлении отношений между людьми могут сделать ESFP незаменимым специалистом в социальной сфере или в других сферах, где необходима работа с персоналом, в том числе в особо сложных условиях.

Процесс обучения и самообразования является для ESFP только средством для сиюминутного практического использования, сам по себе он непривлекателен. Возникновение мотивации к обучению и самообразованию у ESFP происходит чаще всего за счет осознания ими потери в противном случае возможности реализации себя в работе с людьми.

Совместимые типы: ISTJ — *Опекун и* INTJ — *Исследователь.*

Художник (ISFP)

Уже само название этого психологического типа говорит о том, что склонность к художественному творчеству является для ISFP главной отличительной особенностью. Психобиографический анализ позволяет отнести к этому типу таких известных людей, как Рембрандт, Бетховен, других самых одаренных художников, музыкантов, композиторов, танцоров.

В отличие от типа *«Тамада»* ISFP не свойственна открытость. Самовыражением для людей этого типа является символический язык того или иного искусства. В жизни же этот тип более склонен к уходу в собственные чувства, остроту ощущений. Для других людей они представляют интерес в единстве с продуктом своего творчества, где их характер проявляется достаточно ярко.

Предпочитаемыми ценностями для ISFP являются доброта, оптимизм, чувство собственного достоинства, взаимопомощь, доверие. Такие ценности, как долг, ответственность, особо не заботят ISFP.

Как у всех творческих людей, чувства ISFP чрезвычайно обострены, зачастую оголены. Это затрудняет психоэмоциональную саморегуляцию. На общение с другими людьми это также накладывает отпечаток. Общаться с ISFP непросто, и этот процесс бывает доступен в основном людям, которые терпеливы, способны жертвовать собой во имя другого, отдать себя на служение чужому таланту. Большинству людей 1SFP закрыты для понимания и общения.

Специфика восприятия действительности, развитость образного, чувственного мышления порождает особый тип личности, развитие которой происходит за счет необычайной способности органов чувств от-

ражать действительность в специфических образах и воспроизводить ее в специфических формах.

Импульсивность, дух свободы, стремление уйти от любого рода регламентов, требований, ограничений, идущих сверху, отсутствие стремления к собственному благополучию делают жизнь ISFP полной сложностей, неприятия другими, материально зависимой. Такие люди, как правило, нуждаются в меценатстве, опеке для того, чтобы продуктивно работать.

Несмотря на достаточную жизненную активность, с управленческой карьерой этот тип плохо совместим. Следует заметить, среди управленцев тип ISFP встречается очень редко и в основном представлен случайно оказавшимися на этом поприще людьми.

Совместимые типы: ESTJ — *Администратор* и ENTJ — *Фельдмаршал.*

Антрепренер (ESTP,)

Жизненная активность ESTP бьет ключом. ESTP могут найти себе применение везде, где считают это полезным. Это прежде всего практичные люди, прекрасные партнеры, предприниматели, собеседники, никогда не забывающие, для чего и что они делают.

В общении дружелюбны, привлекательны, открыты, чутки. Вместе с тем общение привлекает ESTP прежде всего как подмостки, на которых можно показать себя в выгодном свете. Артистизм для ESTP является неотъемлемой личностной характеристикой. Одиночества они не выносят.

Чувствительность в восприятии и принятии других настолько велика, что порождает подчас повышенную маниакальность. Нередко ESTP кажется, что люди недостаточно высоко оценивают их действия или понимают их намерения.

Энергия ESTP практически неиссякаема. Они могут долго и упорно работать, не ощущая усталости, особенно если эта энергия направлена на организацию какого-либо дела. Организаторские способности ESTP достаточно высоки. Можно даже назвать их блестящими организаторами, если им не приходится в организаторской деятельности сталкиваться с деталями управленческой работы. Детали мало интересуют ESTP и, если работа требует тщательности и кропотливости, ее лучше ESTP не поручать. В мелочах они нуждаются в опеке. Организаторские способности лучше всего проявляются у ESTP в деловом посредничестве. В этом поле деятельности ESTP не знают себе равных. Организуя деловые контакты, они проявляют себя как истинные дипломаты, тонко чувствующие ситуацию, осознающие значение условностей и способные включить все это в достижение цели.

Высокая активность, неуемная жажда деятельности могут оказаться опасными, если ESTP вдруг окажется в ситуации, где не будет возможности применения его способностей. Энергия ESTP все равно будет искать выхода и может найти его в нежелательной для общества направленности поведения.

Активность ESTP часто носит спонтанный характер, реагирование идет по типу «здесь и сейчас», что снижает продуманность поступков и действий. Для успешного руководителя ESTP не хватает антиципационных способностей.

Самоконтроль в работе у ESTP довольно низок. Их редко заботит также моральная сторона дела. Главное - одобрение и даже восторг тех, кто причастен к их деятельности. Устойчивость ценностных ориентации можно назвать условной.

Быстрота реакций, выраженная мотивация достижений, оптимистичность, активность в воздействии на окружающих, наличие тенденции к доминированию позволяют отнести ESTP к гипертимному варианту личности по ее индивидуально-типологическим особенностям.

Совместимые типы: ISFJ — *Хранитель традиций* и INFJ — *Предсказатель.*

Мастер ***(1ST?)***

Отличительной особенностью 1STP является высокая активность, сопряженная с бесстрашием, риском, упертостью в достижении цели. Для ISTP нет ситуаций, с которыми они бы не справились, если они совпадают с их внутренними стимулами. Для ISTP характерен стенический тип реагирования.

Источником активности для ISTP является вдохновение, которое они черпают, если можно так выразиться, из прикосновения к инструменту труда. Операционально-технологические навыки обращения ISTP с различными инструментами заложены, казалось бы, от рождения. Причем здесь ISTP не лишены творчества.

В общении ISTP очень специфичны. Интровертированность ISTP ограничивает их общение и часто делает орудие труда предметом для коммуникаций. Однако они способны на глубокую дружбу и привязанность. С одной стороны, они проявляют незаинтересованность в общении, с другой — преданны, доверчивы и лишены занудства в отношениях. Эмоциям ISTP не хватает тепла.

Стремление к свободе, нонконформизм, игнорирование зависимости себя от требований системы создают для ISTP затруднения в деловом общении. В выборе своего способа поведения ISTP должен быть свободен, и, если это учитывается руководителем, то ISTP прекрасно реализуют свои способности в общем деле. Успешность профессиональной реализации ISTP могут по крайней мере обеспечить два условия: предоставление ISTP профессионального поля, связанного с установлением отношений с другими через взаимное орудие труда, к которому сам ISTP имеет тягу, и снятие ограничений в выборе способа профессиональных действий.

Мышление ISTP отличается нешаблонностью, креативностью. Более развитым у ISTP является предметное мышление.

ISTP обладают прекрасным чувством реальности. Они хорошо чувствуют время, могут правильно оценить ситуацию, провести верную рас-

становку сил и найти удачное решение. С особым изяществом это удается сделать ISTP в экстремальных ситуациях. Здесь на ISTP можно положиться и делегировать им управленческие функции. Бесстрашие, мужество, упорство, способность к точному расчету позволяют ISTP успешно реализовать себя в профессиях, связанных с особым риском.

Совместимые типы: ESFJ — *Торговец* и ENFJ — *Педагог.*

Темперамент SJ — *Эпиметей*

Торговец (ESFJ,)

ESFJ один из самых социально направленных типов личности. Изолировать ESFJ от общества равносильно уничтожению его.

Выраженная социальная ориентация приводит к тому, что общительность становится самым характерным качеством ESFJ. В общении они стремятся к достижению гармоничных отношений, и на это направлена вся их активность. Жизненные силы ESFJ черпают прежде всего из общения. Но для этого необходимо, чтобы в общении ESFJ встречали признание, одобрение со стороны других и даже любовь. Если ESFJ сталкивается с безразличием в отношениях, то он будет предпринимать все возможное для того, чтобы вызвать к себе расположение. Неудача в этом бывает крайне редко, но если такое случается, то ESFJ воспринимает ее как собственное фиаско и нередко впадает в меланхолию. В отношениях с близкими людьми ESFJ, как правило, стремятся сделать их похожими на себя.

ESFJ легко вживаются в социальные роли. Они являются хорошими воспитателями, педагогами, гостеприимными хозяевами, блестящими администраторами. Там, где результат дела тесно связан с презентацией гуманистической направленности отношений, ESFJ может быть использован особо успешно. Особенно удачлив ESFJ в установлении отношений, которые принято называть «tet-a-tet». Правда, выраженная эмоциональная вовлеченность в общение может носить поверхностный характер и исчезать вместе с завершенностью ситуации.

Среди ценностей ESFJ особо почитается ответственность, обязательность, верность обетам.

Способности ESFJ к организаторской деятельности нельзя назвать блестящими. Скорее этот тип людей более успешен в работе с персоналом, где требуется умение в установлении отношений между людьми.

ESFJ можно отнести к эмоционально-лабильному типу. Им свойственна повышенная тревожность, которая, если она не находится под контролем, может стать источником психосоматических расстройств.

Совместимые типы: ISTP — *Мастер* и INTP — *Архитектор.*

Хранитель традиций (ISFJ,)

Очень богатый по своему психологическому содержанию тип личности, отличающийся прежде всего направленностью на служение людям.

Одной из самых ярких черт является повышенная конформность, доходящая в отдельных ситуациях до сверхконформизма. Это проявляется в выраженной зависимости мотивации от отношений с референтной группой или отдельным значимым человеком. Непослушание других может вызвать у ISFJ такое раздражение, которое станет источником его психосоматических расстройств.

Особый талант ISFJ проявляется в исполнительской деятельности. Работа, требующая повторения действий, выполнения определенного алгоритма, является благоприятной для ISFJ, и они справляются с ней успешно. Еще более успешной она становится в том случае, когда связана с необходимостью заботиться о других. Усидчивость ISFJ в работе чрезвычайно высока. Они могут часами выполнять действия, не уставая от их монотонности и тщательно относясь к деталям.

В общении ISFJ избирательны, повышенно чувствительны. Комфортность общения для них обеспечивается потребностью оказывать помощь. С людьми, которые в помощи не нуждаются, ISFJ бывает неинтересно. ISFJ предпочитают обычно спокойных, выдержанных друзей. В восприятии и оценке другого человека ISFJ в основном руководствуются собственным чутьем, без опоры на логический анализ. Характерной чертой делового общения ISFJ является потребность в построении отношений на основе повышенной нормативности, а также стремление принять на себя функции другого. Результатом последнего может стать психическая и физическая перегрузка ISFJ.

В системно-аналитическом мышлении у ISFJ явные проблемы. От решения логических задач ISFJ чаще всего старается уйти, предоставив такую привилегию другому.

Стремление к организаторской деятельности ISFJ не свойственно. Послушание, опора на авторитетное мнение, неготовность к принятию решений делают ISFJ хорошими исполнителями, но не более. Как правило, у ISFJ можно фиксировать мотивацию избегания неуспеха. В случае, если ISFJ приходится выполнять функции руководителя, у него можно ожидать проявлений повышенной тревожности, инертности в принятии решений, неуверенности в себе.

Совместимые типы: ESTP — *Антрепренер* и ENTP — *Изобретатель.*

Администратор (F1STJ)

Для характеристики этого типа в целом более всего подходит понятие «ответственность». Ответственность ESTJ носит активный характер и сопряжена с нетерпимостью к тем, кто не проявляет в должной мере подобного качества.

Эмоционально-чувственная сфера ESTJ подчинена приоритету ценностной системы. В ситуации, где ценности соответствуют принимаемым ESTJ, последние проявляют сдержанность, мягкость, теплоту чувств. В противных условиях у ESTJ нередко фиксируются эксплозивные свойства личности.

Выраженная экстравертивность этого типа обусловливает решительность, некоторую раскованность, экспрессивность его представителей. Вместе с тем она является основой для становления ESTJ как лидера. В этом качестве от ESTJ можно ожидать проявления хороших организаторских способностей: стремления к созданию стабильности, устойчивости системы, руководимой им, поддержанию оптимальных отношений между участниками общего дела, строгости и надежности в руководстве. Четко отработанная система для ESTJ является непременным условием самореализации, поэтому они будут стремиться во что бы то ни стало поддерживать порядок в системе. Примечательно, что в управлении системой ESTJ сосредоточивают самое пристальное внимание на текущем контроле, в то время как контроль за итоговым результатом может оказаться недостаточным.

Общение является для ESTJ комфортной средой. В свободном общении ESTJ руководствуются принципом установления субъект-субъектных отношений и отдают должное отношениям к ним со стороны других. Однако если ESTJ является руководителем, то в управлении отношениями в коллективе скорее всего им будет принят объект-субъектный принцип. В случае несоответствия таких отношений принятым нормам ESTJ может пренебречь логическим анализом причин такого явления, игнорировать мнения других и достаточно жестко разделить подчиненных на «хороших» и «плохих».

В целом мышлению ESTJ присущ системно-аналитический характер. Однако в нестандартных ситуациях они могут принять поспешное решение без опоры на анализ. Преимущество ESTJ отдадут скорее технологической, чем аналитической стороне работы. ESTJ-руководитель успешен тогда, когда управляемая им система устойчива и не испытывает частых разрушительных воздействий извне. В этом случае он может занять достаточно высокий пост в руководстве и быть там на своем месте.

Саморегуляция для ESTJ не является предметом особой заботы. Они скорее будут изменять не соответствующую их представлениям о нормах ситуацию, чем себя. Заставить изменить что-либо в себе ESTJ может только ситуация, в которой поколеблена его уверенность в собственной полезности другим и обществу в целом.

Совместимые типы: ISFP — *Художник* и INFP — *Романтик.*

Опекун (ISTJ)

Важнейшей особенностью этого типа людей является устойчивость их ценностных ориентации, среди которых на вершине иерархической лестницы находятся честь, долг, справедливость, ответственность. ISTJ чрезвычайно надежны во всех ситуациях, в том числе и экстремальных.

Эмоциональная сфера ISTJ характеризуется устойчивостью, осознанностью, адекватностью эмоциональных состояний ситуации. ISTJ проявляют завидное спокойствие и выдержку в изменяющейся обстановке,

но не лишены настойчивости и решительности в приведении обстоятельств в соответствие с собственным видением целесообразности.

Мышление ISTJ рационально. Здравомыслие почти всегда одерживает верх над интуицией. Системно-аналитический характер мышления позволяет ISTJ справиться с самыми сложными жизненными и профессиональными задачами. Наличие в психологическом базисе хорошо развитого внимания, наблюдательности помогает правильно оценить обстановку и принять верное решение.

В общении ISTJ не обнаруживают ярко выраженной эмоциональной вовлеченности. К чувствам других ISTJ может быть невнимателен, зато повышенную заботу он будет проявлять по отношению к тем, кто нуждается в помощи. За простотой чувственных отношений кроется надежность и преданность ISTJ. В деловом общении ISTJ спокойны, выдержаны, тактичны. От своих подчиненных ISTJ ожидают усердия, точного выполнения требований, обязательности. Интересы дела ISTJ ставят выше интересов конкретного человека, и если те и другие интересы совпадают, то работать с ISTJ-руководителем комфортно. Если же ради интересов дела надо поступиться интересами другого, ISTJ не будет заботить последнее и он примет решение в пользу интересов дела. Нечасто ISTJ задумывается также над тем, чтобы по достоинству оценить другого человека, поэтому во взаимоотношениях ISTJ с подчиненными могут иметь место обиды со стороны последних.

Стремление ISTJ в профессиональной деятельности к сохранению системы, с которой он имеет дело, четкость и определенность позиции позволяют обеспечить устойчивость системы. Однако, если система нуждается в коренной перестройке, надо помнить о том, что ISTJ будут являться серьезным препятствием для этого. Способности 1STJ к предвидению достаточно жестко ограничены областью устойчивости системы; их нельзя назвать достаточными для успешного использования ISTJ на любых управленческих должностях.

Совместимые типы: ESFP — *Тамада* и ENFP — *Журналист.*

Педагог (ENFJ) -

ENFJ — ярко выраженные лидеры практически во всех ситуациях. Долг, ответственность, справедливость являются неотъемлемыми характеристиками ENFJ. ENFJ-лидер обладает силой, способной увлечь за собой любого человека.

Эмоциональная вовлеченность ENFJ настолько высока, что способна к экспансии во внутренний мир другого человека. Нередко это осложняет отношения с людьми, однако возникшая сложная в отношениях ситуация может быть компенсирована за счет необычайного обаяния ENFJ.

Коммуникативные способности ENFJ чрезвычайно велики. Именно за счет этих способностей ENFJ можно отнести к прекрасным управленцам, особенно в социальной сфере. Люди очень быстро улавливают при-

частность ENFJ к своим проблемам, заинтересованность и способность оказать помощь в их решении и, как правило, не ошибаются. Интуиция в коммуникативной сфере ENFJ достаточно развита, но в основном в пределах улавливания источника приложения собственных сил, чем направленности на собственную комфортность. В выборе друзей ENFJ могут ошибиться, так как им свойственно идеализировать отношения.

Миссионерский склад личности, пожалуй, наиболее ярко характеризует этот тип. Проявления миссионерства, благотворительности бывают подчас настолько неизмеримы, что вызывают психические и физические перегрузки ENFJ. Но ENFJ скорее наживет себе проблем со здоровьем, чем откажется от подобной деятельности. В отношениях с людьми ENFJ очень терпеливы, преданны и надежны. Деловое общение ENFJ не отличается от межличностного общения и нередко затрудняет успешную реализацию ENFJ себя в роли руководителя. Вместе с тем эти затруднения носят глубоко личностный характер и в целом не отражаются на социально значимом результате профессиональной деятельности ENFJ.

ENFJ являются прекрасными ораторами, они умеют убеждать, доказывать, примирять. В задушевных разговорах ENFJ не знают себе равных.

ENFJ обладают хорошо развитой интуицией. Там, где им может недоставать аналитических способностей, они могут предчувствовать ситуацию и правильно оценить ее. Однако поступить в соответствии с предчувствием в случае, когда развитие ситуации связано со взаимоотношениями между людьми, идеализация мешает таким отношениям.

Среди других важных характеристик ENFJ как организатора следует назвать способность к планированию и итоговому контролю за выполнением действий.

Особенностью ENFJ является способность быть как успешным руководителем, так и хорошим исполнителем. Высокий уровень адаптации позволяет EN FJ в любой ситуации сохранить и самореализовать себя.

Совместимые типы: INTP - *Архитектор* и ISTP — *Мастер.*

Темперамент NF — *Аполлон*

Предсказатель (INFJ)

Само по себе название этого типа свидетельствует о том, что главной характеристикой INFJ являются антиципационные способности. Это связано с тем, что у INFJ достаточно сильно развиты такие психические функции, как восприятие, ощущение, внимание, наблюдательность, воображение, память, мышление. Способность к прогнозированию будущего позволяет INFJ успешно реализовать себя в таких сферах профессиональной деятельности, которые требуют развитой интуиции. Причем способность к предвидению проявляется у INFJ практически во всех сферах жизни. У INFJ достаточно хорошо сформированы способности к творчеству.

Эмоциональный мир INFJ сложен, многогранен и глубок. С одной стороны, их эмоциональные состояния характеризуются скрытностью,

кажущейся сдержанностью. С другой стороны, INFJ очень ранимы, подвержены глубинным волнениям.

В общении с людьми INFJ стремятся к установлению глубоких, основанных на чувстве отношениях. Люди этого типа искренни, теплы, дружелюбны. Контакт с другими людьми не представляет для них особой сложности, несмотря на обращенность INFJ в себя. Интровертивность INFJ специфична тем, что, заставляя их быть наедине с собой, не мешает строить благоприятные отношения с другими. INFJ стремятся избегать конфликтов, предпочитают идти на компромисс. Для INFJ предпочтительна работа, требующая концентрации внимания, сосредоточенности, углубленности, уединения, но это не означает, что их нельзя приобщать к коллективным делам. Здесь INFJ могут быть не менее успешны, если в коллективе существуют наряду с деловыми и личностно ориентированные благоприятные отношения. Обмануться в характере отношений INFJ практически не может.

Как управленцы INFJ редко себя реализуют. Однако, не обладая выраженными лидерскими качествами, они часто являются неформальными лидерами и оказывают скрытое влияние на других.

Совместимые типы: ENTP - *Изобретатель* и ESTP — *Антрепренер.*

Журналист (ENFP)

ENFP являются по праву самыми заметными в обществе людьми. Обладая развитой интуицией, они прекрасно адаптируются в жизни.

Сфера эмоций и чувств — источник активности для ENFP. Эмоциональные состояния ENFP характеризуются лабильностью, высокой откликаемостью на воздействия среды. Эмоциональные переживания — естественное состояние ENFP. Возбудимость ENFP настолько велика, что они почти всегда испытывают повышенную тревожность, что приводит к проблемам в психосоматике. Неустойчивость эмоциональной сферы порождает стремление к смене впечатлений. Повторение одних и тех же ситуаций неприемлемо для ENFP.

ENFP всегда испытывают потребность в творчестве. Однако здесь их интересует сам процесс, а не результат. Смысл жизни для ENFP в поисках самого смысла. Для ENFP оказывается сложным достигать прикладного аспекта в своей деятельности. Исследование в жизни ENFP играет самую значительную роль. Однако увлеченность нередко сменяется равнодушием. Поддерживать интерес ENFP к деятельности можно только за счет постоянной смены ее элементов или структуры.

ENFP очень коммуникабельны. Они несут людям свое вдохновение, страсть, жизненные силы. Часто другие черпают в них мудрость. В общении ENFP свойственно стремление к установлению дружеских, благоприятных, бесконфликтных отношений. Однако ENFP важно ощущение значимости, необходимости для других, и вне этого ощущения ENFP не может быть успешен.

Энергия ENFP направлена на то, чтобы создать ту ситуацию, которую они прогнозируют. Их мало заботит то, что существует в реальности.

За счет развитой интуиции ENFP удается предвидеть развитие ситуации, но в силу недостаточно развитой способности к анализу, выраженной импульсивности им трудно справиться с проблемой и принять правильное решение. В управленческой деятельности ENFP может проявить недюжинные способности там, где он управляет отношениями между людьми.

Совместимые типы: INTJ — *Исследователь* и ISTJ — *Опекун.*

Романтик (INFP)

Как и все психологические типы, относящиеся к темпераменту NF, INFP отличаются чувством собственного достоинства, надежностью, преданностью. Смысл их жизни — достижение гармонии между телом и душой. Им претит все злое, они устремляются на борьбу с ним и, отстаивая добро, могут сами случайно совершить зло. Идеалы и ценности для INFP святы.

Определение этого типа как «романтик» далеко не случайно. INFP свойственно идеализировать мир, вносить в него романтизм. В реализации стремления сделать мир добрым INFP готовы к самосовершенствованию, этого же они требуют и от других. Вообще проблемы личностного и профессионального роста являются предметом особой заботы INFP.

Эмоциональная сфера INFP как бы спрятана внутрь. Они производят впечатление уравновешенных, спокойных людей, иногда даже неприступных.

В общении 1NFP отдают все силы для установления гармонии в отношениях. В проявлении заботы об окружающих INFP обычно бывают серьезны, спокойны. Иногда INFP демонстрируют стеснительность, скованность в общении. Хотя на первый взгляд кажется, что INFP довольно дистанцированы от других, это не так. Внутренне они глубоко чувствуют другого человека и готовы на жертвы ради его благополучия. Развитая интуиция позволяет INFP хорошо разбираться в людях. Коллегам, друзьям и близким людям обычно легко в отношениях с INFP.

Стремление к самосовершенствованию у 1NFP связано с потребностью в обучении, самообразовании. Процесс обучения не представляет для INFP особой сложностью, можно сказать, что они обладают хорошей обучаемостью. Особую тягу испытывают INFP к иностранным языкам.

Стиль руководства INFP людьми, как правило, демократичный.

Совместимые типы: ENTJ — *Фельдмаршал* и ESTJ — *Организатор.*

Темперамент NT — *Прометей*

Фельдмаршал (ENTJ)

Выраженный тип руководителя, предводителя. Сила Эго достаточно высока. В стремлении к руководству ENTJ способны устранить все преграды, и это им, как правило, удается. Часто командные посты приходят к ENTJ как бы сами по себе.

Ценности, которые предпочитают ENTJ, - это порядок, планомерность, четкость, целесообразность. Преданность делу доминирует у ENTJ над всем остальным.

Мышление ENTJ отличается конкретностью, образностью. По их мнению, все должно быть целесообразным, взвешенным и реальным. Сложность мыслительной задачи не пугает ENTJ. Полеты мысли, отрыв от насущного для ENTJ не свойственны. Логические построения ENTJ бывает трудно воспроизвести, деталям они не придают должного значения. Краткость мысли - особенность ENTJ.

В установлении отношений с людьми ENTJ также предпочитают действовать на основе целесообразности, практичности, рационализма. Чувства других мало заботят ENTJ. От деловых взаимоотношений ENTJ ожидают пользы для дела, поэтому готовы отказаться от подчиненных, которые не дают желаемого результата в работе. В деловом общении ENTJ кратки, сдержанны, от них трудно добиться повторения сказанного, похвалы в адрес подчиненных. Хороший результат в деле воспринимается ENTJ как само собой разумеющееся и не требующее вознаграждения. Предпочитают авторитарный стиль руководства людьми. В управлении людьми им свойственны конфликты и частая смена кадров.

ENTJ оказываются настолько глубоко погруженными в работу, что часто не могут расслабиться.

Профессиональная карьера для ENTJ очень важна. Ради нее они готовы пожертвовать всеми радостями жизни, в том числе и личной жизни. Возможности для своего профессионального роста ENTJ черпают практически из всех ситуаций.

Способность к предвидению, прогнозированию у ENTJ можно назвать довольно развитой. Они обладают хорошей интуицией, умеют в целом составить образ будущего развития ситуации. Однако с трудом им удается детально продумать ход событий. Превращать идеи в действия ENTJ предоставляют другим. Они устремлены в будущее и способны опережать события.

Совместимые типы: INFP — *Романтик* и ISFP — *Художник.*

Исследователь (INTJ)

Вся энергия INTJ направлена на анализ явлений, поиск закономерностей, стремление обрести власть над законами природы, поэтому чаще всего INTJ находят себя в науке. INTJ обладают выраженным Супер-эго. Интровертивность INTJ настолько высока, что они чаще всего удовлетворяются собственным миром, реальная жизнь их мало интересует.

INTJ имеют достаточно высоко развитые умственные способности. Они прекрасно справляются с логическими умозаключениями, обладают системно-аналитическим мышлением, быстро и как бы невзначай принимают правильные решения. Данная им от природы интуиция безусловно помогает в этом, но в процессе накопления жизненного опыта интуиция INTJ постоянно оттачивается и позволяет все более и более

успешно справляться с прогнозированием, которое так необходимо в принятии верного решения. Несмотря на развитые логические способности, интуиция играет несравнимо большую роль в умственной деятельности INTJ. В исследовательском поиске она доминирует, и объект исследования выбирается INTJ именно на основе интуиции. Чем сложнее такой объект, тем он более привлекателен для 1NTJ.

Склонность INTJ к теоретизированию приводит к тому, что теория, идея становятся самоценностью для INTJ. Однако это не означает, что 1NTJ не интересуют последствия применения разработанной ими теории. Они умеют организовать процесс внедрения и в этом смысле являются одновременно хорошими теоретиками и прикладниками.

Общение с другими для INTJ необходимо постольку, поскольку они зависимы от него в своем поиске или организации практики. В отношениях с людьми INTJ независимы, склонны игнорировать чужое мнение. Отношения носят характер холодности, требовательности, напряженности. INTJ не считают для себя необходимым понять другого, отнестись к нему с должным вниманием и заботой. Для INTJ не существует выраженной потребности в признании, уважении, помощи со стороны других. Везде и всегда INTJ самодостаточны. Критическое отношение к ним других, как правило, игнорируется INTJ. Все это осложняет процесс общения, приводит к тому, что люди дистанцируются от 1NTJ. INTJ-руководители обычно выбирают жестко авторитарный стиль руководства.

INTJ может успешно справиться с ролью руководителя, если он будет руководить процессами, а не людьми. Для обеспечения этого участка в руководстве ему потребуется заместитель, роль которого подойдет, например, ENFP (Журналист).

Совместимые типы: ENFP — *Журналист* и ESFP — *Антрепренер.*

Изобретатель (ENTP)

Импровизация во всем и всегда — основная характеристика этого типа. Незаурядность ENTP в этой сфере очевидна. Творческие способности, изобретательство являются неотъемлемыми свойствами ENTP.

Ответственность отягощает жизнь ENTP, и они стремятся уйти от нее, переложив на плечи других. Это принимается последними без особых усилий, ибо с ENTP всегда приятно находиться рядом.

Эмоциональный мир ENTP ярок, открыт и пространен. Эмоции имеют созидающую направленность и почти всегда жизнеутверждающий, доброжелательный характер. Вместе с тем эмоциональная сфера ENTP скорее лабильная, чем устойчивая.

Мышлению ENTP претит шаблонность, загнать его в рамки репродукции просто невозможно. Кропотливость, тщательность в осмысливании деталей ENTP не свойственны. В связи с этим деятельность, требующая повторения, монотонности, сосредоточенности, ENTP совершенно противопоказана. Новизна в работе — непремен-

ное условие положительного отношения к ней со стороны ENTP. При этом ENTP проявляют недюжинные системно-аналитические способности.

В общении ENTP проявляют не меньшую изобретательность, чем в предметном мире. Они приятные собеседники, наделены чувством юмора, веселые, радостные, заряжающие энергией остальных. В понимании людей они используют свою интуицию и, как правило, не ошибаются. Веселый и доброжелательный нрав ENTP позволяет им снискать прощение за неустойчивость своих привязанностей, порой невнимательное отношение к друзьям, коллегам, подчиненным.

Процесс обучения привлекает ENTP как поле, где можно реализовать свои способности к преподаванию. Преподавательская деятельность как нельзя лучше выявляет талант ENTP к импровизации и порождает удовлетворенность собой, подкрепляет самооценку.

ENTP обладают блестящими организаторскими способностями как применительно к процессам, так и к управлению людьми. Вообще надо признать, что ENTP могут успешно реализоваться в любой сфере жизни. Более того, одна и та же сфера деятельности на протяжении длительного времени утомляет ENTP, и он будет искать перемен. То же применимо и к отношениям с людьми, что может вызвать конфликт. Стиль управления ENTP выбирают в пространстве между демократическим и либеральным.

Совместимые типы: INFJ - Предсказатель и *ISFJ — Хранитель традиций.*

Архитектор **(INTP)**

Если охарактеризовать 1NTP одним словом, то для них более всего подойдет — творец идей. Действительно, именно здесь раскрывается многогранный талант INTP. В своем творчестве INTP опираются прежде всего на интуицию. Они могут мгновенно оценить ситуацию и выдвинуть идею ее преобразования. Причем сам процесс преобразования 1NTP предпочли бы оставить за другими. В этом смысле они нуждаются в хороших реализаторах их идей.

INTP обладают высокой познавательной активностью. Изучать действительность, понять ее устройство входит в число доминирующих мотивов поведения INTP. Мышлению INTP свойственен системно-аналитический характер. Благодаря развитой интуиции INTP легко проникают в суть явлений и предметов. Однако разбросанность интересов INTP, их желание «схватить» многие области познания часто приводят к поверхностности знаний.

Эмоциональный мир INTP сужен, относительно холоден и примитивен.

В достижении своей профессиональной карьеры INTP практически никогда не опираются на авторитеты. Они уперты в своем стремлении постичь все до конца, осознают свои способности и возможности и вы-

соко их оценивают. Признавая свою уникальность, они не замечают многое вокруг себя, в том числе и подобных себе. Они проявляют упертость в отстаивании своих принципов, подходов. Иногда окружающие оценивают такое поведение INTP как высокомерное, если оказываются не готовыми или не способными принять одаренность INTP.

Как и все NT, INTP не способны к репродуктивной деятельности. Но в отличие от экстровертивных типов с темпераментом NT, INTP усердны и неторопливы в работе. Уединение было бы для них благоприятным условием деятельности.

В сфере свободного общения у INTP особых проблем не возникает. Как правило, INTP хорошо уживаются с другими, способны пойти на компромисс. Но само по себе общение не относится к числу неотъемлемых, приятных моментов в жизни INTP Научный поиск они всегда предпочтут компании. В деловом общении INTP нередко сталкиваются со сложностями. Если им приходится отстаивать свою противоположную точку зрения, они могут игнорировать мнение других и даже продемонстрировать им свое пренебрежение.

В качестве успешного руководителя INTP реализуют себя редко.

Совместимые типы: ENFJ - Педагог и *ESFJ — Торговец.*

ГЛАВА 6. НОВЫЕ ОРИГИНАЛЬНЫЕ И АВТОРСКИЕ МЕТОДИКИ

6.1. Методика изучения межличностных отношений в малых группах

Одним из приоритетных направлений социально-психологической работы является комплексное изучение межличностных отношений в коллективах в интересах оптимизации в них межличностных взаимоотношений. Особую актуальность имеет проблема межличностной совместимости персонала, прежде всего при выполнении групповых задач. Практика показывает, что в таких условиях даже незначительные разногласия в мнениях, оценках, действиях могут привести к серьезным межличностным конфликтам или поставить под угрозу выполнение совместно решаемых задач.

Это обстоятельство обязывает учитывать такие социально-психологические феномены, как согласованность, совместимость, эффективность взаимодействия, взаимоприемлемость членов коллектива. Для изучения круга отмеченных вопросов практическому психологу поможет предлагаемая методика. Она способна обеспечить получение достоверной информации о состоянии межличностных отношений в малых группах, а также надежно прогнозировать уровень совместимости персонала по их индивидуальным социально-психологическим характеристикам. Методический инструментарий для этого может включать такие методы, как социометрия, психометрический метод Дюке, опросник межличностных отношений В. Шультца и др.

а) Метод социометрических измерений Дж. Морено

Известный американский психиатр и социальный психолог Дж. Морено предложил метод социометрии, который эффективно используется в психодиагностике для изучения социально-психологического климата в трудовых и учебных коллективах. Термин «социометрия» означает измерение межличностных взаимодействий в группе. Как метод социометрия представляет собой систему технических средств и процедур для метрического и качественного анализа социально-эмоциональных связей индивидуума с членами той группы, в которой он работает и живет. Совокупность межличностных отношений в группе составляет первичную социально-психологическую структуру, характеристики которой во

многом определяют не только целостные характеристики группы, но и душевное состояние человека.

Социометрическая процедура. Социометрическая процедура может иметь целью: а) измерение степени *сплоченности—разобщенности* в группе; б) выявление «социометрических позиций», т. е. соотносительного авторитета членов группы по признакам *симпатии—антипатии,* где на крайних полюсах оказываются «лидер» группы и «отвергнутый»; в) обнаружение внутригрупповых подсистем, сплоченных образований, во главе которых могут быть свои неформальные лидеры.

Общая схема действий при социометрическом исследовании заключается в следующем. После постановки задач исследования и выбора объектов измерений формулируются основные гипотезы и положения, касающиеся возможных критериев опроса членов групп. Здесь не может быть полной анонимности, иначе социометрия окажется малоэффективной. Требование экспериментатора раскрыть свои симпатии и антипатии нередко вызывает внутренние затруднения у опрашиваемых и проявляется у некоторых людей в нежелании участвовать в опросе. Когда вопросы или критерии социометрии выбраны, они заносятся на специальную карточку или предлагаются в устном виде по типу интервью. Каждый член группы обязан отвечать на них, выбирая тех или иных членов группы в зависимости от большей или меньшей склонности, предпочтительности их по сравнению с другими, симпатий или, наоборот, антипатий, доверия или недоверия и т. д.

При этом социометрическая процедура может проводиться в двух формах. Первый вариант — непараметрическая процедура. В данном случае испытуемому предлагается ответить на вопросы социометрической карточки без ограничения числа выборов испытуемого. Если в группе насчитывается, скажем, 12 человек, то в указанном случае каждый из опрашиваемых может выбрать 11 человек (кроме самого себя). Таким образом, теоретически возможное число сделанных каждым членом группы выборов по направлению к другим членам группы в указанном примере будет равно $(N-1)$, где N —число членов группы. Точно так же и теоретически возможное число полученных субъектом выборов в группе будет равно $(N-1)$.

Сразу уясним себе, что указанная величина $(N-1)$ полученных выборов является основной количественной константой социометрических измерений. При непараметрической процедуре эта теоретическая константа является одинаковой как для индивидуума, делающего выборы, так и для любого индивидуума, ставшего объектом выбора. Достоинством данного варианта процедуры является то, что она позволяет выявить так называемую эмоциональную экспансивность каждого члена группы, сделать срез многообразия межличностных связей в групповой структуре. Однако при увеличении размеров группы до 12—16 человек этих связей становится так много, что без применения вычислительной техники проанализировать их становится весьма трудно.

Другим недостатком непараметрической процедуры является большая вероятность получения случайного выбора. Некоторые испытуемые, руководствуясь личным мотивом, нередко пишут в опросниках: «выбираю всех». Ясно, что такой ответ может иметь только два объяснения: либо у испытуемого действительно сложилась такая обобщенная аморфная и недифференцированная система отношений с окружающими (что маловероятно), либо испытуемый заведомо дает ложный ответ, прикрываясь формальной лояльностью к окружающим и к экспериментатору (что наиболее вероятно).

Анализ подобных случаев заставил некоторых исследователей попытаться изменить саму процедуру применения метода и таким образом снизить вероятность случайного выбора. Так родился второй вариант — *параметрическая процедура с ограничением числа выборов.* Испытуемым предлагают выбирать строго фиксированное число из всех членов фуппы. Например, в группе из 25 человек каждому предлагают выбрать лишь 4 или 5 человек. Величина ограничения числа социометрических выборов получила название «социометрического ограничения», или «лимита выборов».

Многие исследователи считают, что введение социометрического ограничения значительно превышает надежность социометрических данных и облегчает статистическую обработку материала. С психологической точки зрения социометрическое ограничение заставляет испытуемых более внимательно относиться к своим ответам, выбирать для ответа только тех членов группы, которые действительно соответствуют предлагаемым ролям партнера, лидера или товарища по совместной деятельности. Лимит выборов значительно снижает вероятность случайных ответов и позволяет стандартизировать условия выборов в группах различной численности в одной выборке, что и делает возможным сопоставление материала по различным группам.

В настоящее время принято считать, что для групп в 22—25 участников минимальная величина социометрического ограничения должна выбираться в пределах 4—5 выборов. Существенное отличие второго варианта социометрической процедуры состоит в том, что социометрическая константа ***(N—1)*** сохраняется только для системы получаемых выборов (т. е. из группы к участнику). Для системы отданных выборов (т. е. в группу от участника) она измеряется новой величиной *d* **— социометрическим ограничением.** Введением величины *d* можно стандартизировать внешние условия выборов в группах разной численности. Для этого необходимо определять величину *d* по одинаковой для всех групп вероятности случайного выбора. Формулу определения такой вероятности предложили в свое время Дж. Морено и Е. Дженнингс:

$$P(A) = \frac{d}{N-1}, \qquad (1)$$

где:

P — вероятность случайного события *(A)* социометрического выбора;

N — число членов группы.

Обычно величина *P (A)* выбирается в пределах 0,20—0,30. Подставляя эти значения в формулу для определения *d* с известной величиной *N*, получаем искомое число социометрического ограничения в выбранной для измерений группе.

Недостатком параметрической процедуры является невозможность раскрыть многообразие взаимоотношений в группе. Возможно выявить только наиболее субъективно значимые связи. Социометрическая структура группы в результате такого подхода будет отражать лишь наиболее типичные, избранные коммуникации. Введение социометрического ограничения не позволяет судить об эмоциональной экспансивности членов группы.

Проведение социометрического исследования включает несколько этапов.

1 этап. Определение целей исследования. Социометрия широко применяется для изучения проблем авторитета дилерства; социально-психологической совместимости; микрогрупп (в том числе и динамики их развития).

2 этап. Определение вопросов. Вопросы определяются социометрическими критериями, которые бывают:

Формальные (направлены на изучение взаимоотношений работников и учащихся в ведущем виде деятельности). Например: «С кем из Вашего коллектива Вы хотели бы выполнить служебное задание?»

Неформальные (направлены на изучение взаимоотношений в сфере, не связанной с работой (учебой). Например: «С кем бы Вы хотели отметить свой день рождения?» Кроме того, вопросы могут быть сформулированы как в положительной, так и в отрицательной форме: положительные («С кем бы Вы хотели?..»); отрицательные («Кого бы Вы не рекомендовали?»).

3 этап. Определение величины ограничения возможных выборов.

1. Если требуется получить полную картину взаимоотношений, разрешается делать неограниченное число выборов (непараметрический метод). Положительные черты: полный срез взаимоотношений; выявляет экспансивность каждого человека; можно выявить эмоциональную составляющую всего коллектива. Недостатки непараметрического метода: громоздок при большом количестве людей; велика вероятность случайного выбора.

2. Социометрический опрос с ограничением числа выборов (параметрический метод) более надежен, так как выше осмысленность выбора.

Зависимость оптимального количества выборов от числа членов группы представлена в табл. 25.

Таблица 25

Величины ограничения социометрических выборов

Число членов групп	Социометрическое ограничение, *d*	Вероятность случайного выбора, *P (A)*
5-7	1	0,20-0,14
8-11	2	0,25-0,18
12-16	3	0,25-0,19
17-21	4	0,23-0,19
22-26	5	0,22-0,19
27-31	6	0,22-0,19
32-36	7	0,21-0,19

4 **этап. Разработка социометрической карточки.** Один из способов следующий. Каждый на листочке пишет пронумерованный список коллектива по алфавиту (из штатного расписания, журнала занятий). После этого предлагается вычеркнуть свою фамилию (что на самом деле будет означать подпись).

В социометрической карточке или социометрической анкете каждый член группы должен указать свое отношение к другим членам группы по выделенным критериям (например, с точки зрения совместной работы, участия в решении деловой задачи, проведения досуга, в игре и т. д.). Критерии определяются в зависимости от программы данного исследования: изучаются ли отношения в производственной группе, группе досуга, во временной или стабильной группе.

Социометрическая карточка

Тип	Критерии	Выборы
Работа	а) Кого бы Вы хотели выбрать своим бригадиром? б) Кого бы Вы не хотели выбрать своим бригадиром?	
Досуг	а) Кого бы Вы хотели пригласить на встречу Нового года? б) Кого бы Вы не хотели пригласить на встречу Нового года?	

При опросе без ограничения выборов в социометрической карточке после каждого критерия должна быть выделена графа, размеры которой

позволили бы давать достаточно полные ответы. При опросе с ограничением выборов справа от каждого критерия на карточке чертится столько вертикальных граф, сколько выборов мы предполагаем разрешить в данной группе. Определение числа выборов-для разных по численности групп, но с заранее заданной величиной *P (A)* в пределах 0,14—0,25 можно произвести, пользуясь данными, приведенными в табл. 25.

Когда социометрические карточки заполнены и собраны, начинается этап их математической обработки. Простейшими способами количественной обработки являются табличный, графический и индексологический.

5 **этап. Опрос.** Проводится в условиях, обеспечивающих положительное отношение к самой процедуре и к проводящему ее, например, в комнате для отдыха или в специальном помещении в отсутствие вышестоящих начальников и посторонних лиц.

6 этап. Обработка результатов. После сбора карточек группа распускается и обработка проводится в их отсутствие. Прежде всего составляется социоматрица (на каждый вопрос своя!). Пример заполнения матрицы приводится в табл. 26:

«+» — положительный выбор;

«-» — отрицательный выбор;

«+ +» —взаимный положительный выбор;

«—» _ взаимный отрицательный выбор.

Социометрическая техника применяется для диагностики межличностных отношений в коллективе в целях их изменения, улучшения и совершенствования. С помощью социометрии можно изучать типологию социального поведения людей в групповой деятельности, судить о социально-психологической совместимости членов малой группы.

Данный метод весьма оперативен, с его помощью может быть достаточно быстро выявлена зачастую скрытая от непосредственного наблюдения система межличностных отношений в коллективе, для обнаружения которой путем наблюдения потребовалось бы более длительное время.

Вместе с официальной или формальной структурой общения, отражающей рациональную, нормативную, обязательную сторону человеческих взаимоотношений, в любой социальной группе всегда имеется психологическая структура неофициального или неформального порядка, формирующаяся как система межличностных отношений, симпатий и антипатий. Особенности такой структуры во многом зависят от ценностных ориентации участников совместной деятельности и общения, их восприятия и понимания друг друга, взаимооценок и самооценок. Неформальная структура зависит от формальной структуры в той степени, в какой индивиды подчиняют свое поведение целям и задачам совместной деятельности, правилам ролевого взаимодействия. С помощью социометрии можно оценить взаимные симпатии и антипатии, совместимость людей.

Для комплектования малых групп это особенно важно, так как независимо от нашего желания любая структура неформального характера проецируется на систему деловых, официальных отношений и тем самым влияет на эффективность деятельности отдельных микрогрупп и группы в целом.

Общая схема действий при социометрической процедуре состоит в следующем. Членам группы предлагается ответить на социометрические вопросы-критерии, касающиеся желания взаимодействовать с другими членами группы в определенных условиях (продолжить дальнейшую работу в одном коллективе, выполнять совместно производственные и другие задачи, находиться в одной группе, смене и т. п.). Вопросы предъявляются в письменном виде на классной доске или на отдельных листах-анкетах. Опрашиваемые оценивают каждого члена группы (включая отсутствующих) по степени их приемлемости в совместной деятельности, во взаимоотношениях.

Социоматрица. Вначале следует построить простейшую социоматрицу. Пример дан в табл. 26. Результаты выборов разносятся по матрице с помощью условных обозначений.

Таблица 26

Пример социоматрицы для группы численностью Л/ членов

№	Кто выбирает: (/-члены)	Кого выбирают: (/-члены)							Сделанные выборы		Всего
		1	2	3	4	5			(')	(-)	
1	А-ов		+	+	-	-			2	2	4
2	В-ов	+		+	-	-			2	2	4
3	Г-ев	+	+						2	0	2
4	П-ов	+				-			1	1	2
5	С-ов	+	-	.	+				2	2	4
N									...	...	...
	Полученные £(+)	4	2	2	1	0	·	·	9		
	выборы I(-J	0	1	1	2	3	•	•		7	
	Всего										16

Анализ социоматрицы по каждому критерию дает достаточно наглядную картину взаимоотношений в группе. Могут быть построены суммарные социоматрицы, дающие картину выборов по нескольким критериям, а также социоматрицы по данным межгрупповых выборов. Основное достоинство социоматрицы — возможность представить выборы в числовом виде, что в свою очередь позволяет проранжировать членов группы по числу полученных и отданных выборов, установить порядок влияний в группе. На основе социоматрицы строится социограмма —

карта социометрических выборов (социометрическая карта), производится расчет социометрических индексов.

Социограмма. Социограмма — схематическое изображение реакции испытуемых друг на друга при ответах на социометрический критерий. Социограмма позволяет произвести сравнительный анализ структуры взаимоотношений в группе в пространстве на некоторой плоскости («щите») с помощью специальных знаков (рис. 26).

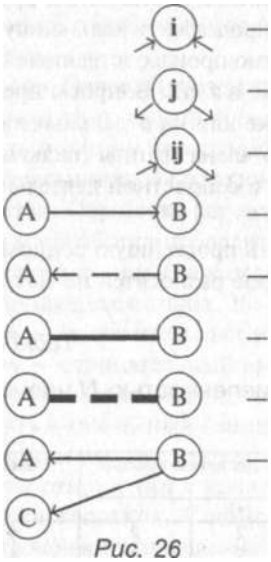


Рис. 26

объект связей в группе (i-член)

субъект связей в группе (j-член)

совмещение объекта и субъекта в поведении одной личности (ij- член)

положительный выбор, совершённый А-членом

отрицательный выбор, совершённый В-членом

взаимная положительная связь А- и В-членов

взаимная отрицательная связь А- и В-членов

уровень связи (В-член выбрал А-члена в первую очередь, С-член — во вторую)

Социограммная техника является существенным дополнением к табличному подходу в анализе социометрического материала, ибо она дает возможность более глубокого качественного описания и наглядного представления групповых явлений.

Анализ социограммы начинается с отыскания центральных, наиболее влиятельных членов, затем — взаимных пар и группировок. Группировки составляются из взаимосвязанных лиц, стремящихся выбирать друг друга. Наиболее часто в социометрических измерениях встречаются положительные группировки из 2, 3 членов, реже из 4 и более членов (рис. 27).

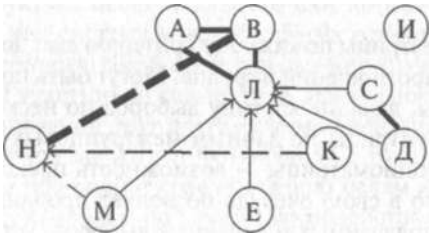


Рис. 27

Социометрические индексы. Различают персональные социометрические индексы (П.СИ.) и групповые (Г.С.И.). Первые характеризуют индивидуальные социально-психологические свойства личности в роли члена группы. Вторые дают числовые характеристики целостной социометрической конфигурации выборов в группе. Они описывают свойства групповых структур общения. Основными П.С.И. являются *индекс социометрического статуса i-члена; эмоциональной экспансивности j-члена; объема, интенсивности и концентрации взаимодействия ij-члена.* Символы ;' и *j* обозначают одно и то же лицо, но в разных ролях: /' — выбираемый; *j* — он же выбирающий; ***у***— совмещение ролей.

Индекс социометрического статуса i-члена определяется по формуле:

$$C_i = \frac{\sum_{i=1}^{N} (R_i^{+} - R_i^{-})}{N-1},$$

где:

С. — социометрический статус /-члена;

R. — полученные /-членом выборы (+, —);

£ — знак алгебраического суммирования числа полученных выборов У-члена;

N — число членов группы.

Социометрический статус — это свойство личности как элемента социометрической структуры занимать определенную пространственную позицию (локус) в ней, т. е. определенным образом соотносится с другими элементами. Такое свойство развито у элементов групповой структуры неравномерно и для сравнительных целей может быть измерено числом — индексом социометрического статуса. Элементы социометрической структуры — это личности, члены группы. Каждый из них в той или иной мере взаимодействует с каждым, общается, непосредственно обменивается информацией и т. д. В то же время каждый член группы, являясь частью целого (группы), своим поведением воздействует на свойства целого. Реализация этого воздействия протекает через различные социально-психологические формы взаимовлияния. Субъективную меру этого влияния подчеркивает величина социометрического статуса. Но личность может влиять на других двояко: либо положительно, либо отрицательно. Поэтому принято говорить о положительном и отрицательном статусе. Статус также измеряет потенциальную способность человека к лидерству. Чтобы высчитать социометрический статус, необходимо воспользоваться данными социоматрицы.

Возможен расчет *С** — положительного и С,~ — отрицательного статуса в группах численности *(N).*

Индекс эмоциональной экспансивности j-члена группы высчитывается по формуле:

$$E_j = \frac{\sum_{j=1}^{N}(R_j^{+} - R_j^{-})}{N-1},$$

где:

Ej — эмоциональная экспансивность у'-члена;

R — сделанные у'-членом выборы (+, —).

С психологической точки зрения показатель экспансивности характеризует потребность личности в общении. Из Г.С.И. наиболее важными являются:

Индекс эмоциональной экспансивности группы. Высчитывается по формуле:

$$A_g = \frac{\sum_{g=1}^{N}(\sum_{g=1}^{N} * R_g(+, -))}{N},$$

где:

Ag — экспансивность группы;

+, — — число положительных, отрицательных выборов;

N — число членов группы.

Индекс показывает среднюю активность группы при решении задачи социометрического теста (в расчете на каждого члена группы).

Индекс психологической взаимности (сплоченности группы) в группе высчитывается по формуле:

$$G_g = [2 * \sum_{N-1}^{N}(+,+) * 100] - [2 * \sum_{N-1}^{N} * (-, -) * 100],$$

где:

G — взаимность в группе по результатам положительных выборов;

+ — число положительных взаимных связей в группе;

— — число отрицательных взаиных связей в группе;

N — число членов группы.

Надежность рассмотренной процедуры зависит прежде всего от правильного отбора критериев социометрии, что диктуется программой исследования и предварительным знакомством со спецификой группы.

Использование социометрического теста позволяет проводить измерение авторитета формального и неформального лидеров для перегруппировки людей внутри колллектива так, чтобы снизить напряженность, возникающую из-за взаимной неприязни его некоторых его членов.

Социометрическая методика проводится групповым методом, ее проведение не требует больших временных затрат (до 15 минут). Она весьма полезна в прикладных исследованиях, особенно в работах по совершен-

ствованию отношений в коллективе. Но она не является радикальным способом разрешения внутригрупповых проблем, причины которых следует искать не в симпатиях и антипатиях членов группы, а в более глубоких источниках.

б) Психометрический метод Дюке

Метод Дюке относится к группе модельных психометрических методов, имитирующих ситуацию межличностного общения. Он создавался как средство диагностики дистанции межличностного общения и факторов, ее определяющих. Однако исследования показали, что метод также является надежным средством исследования системы межличностных отношений, обладая при этом своими достоинствами. К их числу прежде всего относятся такие, как: отвлечение от конкретной ситуации общения; возможность в рамках данной методики манипулировать с различными факторами, влияющими на восприятие испытуемым окружающих; отсутствие сознательной и несколько искусственной ранжировки стимулов по степени их значимости в системе межличностных отношений.

Общая схема действий при использовании психометрической методики Дюке состоит в следующем. Испытуемым предлагается вообразить себя находящимися в некотором замкнутом пространстве (круглая комната), в которой с испытуемым общаются различные коммуниканты (члены группы, с которыми взаимодействует испытуемый). Схема на рис. 28 моделирует воображаемую круглую комнату с восемью радиусами, исходящими из общей точки (центр круглой комнаты). Каждый радиус (80 мм) имеет произвольно выбранный номер (вход в воображаемую круглую комнату). Расстояние между центральной точкой и любой точкой каждого радиуса измеряется в миллиметрах.

Таким образом, процедура измерения в данной методике предполагает, что межличностное расстояние есть не дискретная, а непрерывная переменная величина.

В инструкции указано, что испытуемый должен вообразить себя стоящим в центральной точке схемы (круглой комнаты) и беседовать с воображаемыми лицами (стимулами), которые входят в комнату через двери. Испытуемый отмечает на соответствующем радиусе точку,

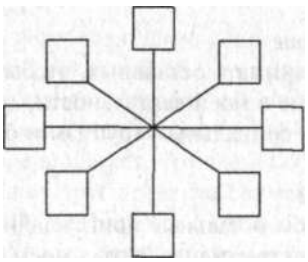


Рис. 28. Модель шкалы психометрического метода Дюке

где стимул должен остановиться, т. е. ближе которой испытуемый начинал чувствовать себя неудобно, стесненно от соседства с данным стимулом. Ответы испытуемых регистрируются как расстояния в миллиметрах между точкой на радиусе и центром. Затем, так же как и в случае с социометрическим опросом, они сводятся в матрицы взаимных оценок.

в) Опросник межличностных отношений В. Шультца

Опросник межличностных отношений (ОМО) является русскоязычной адаптацией FIRO-B, опросника В. Шультца. Опросник сконструирован так, что позволяет:

а) предвосхитить поведение индивида в межличностных ситуациях;

б) предсказать социальные интеракции.

Сточки зрения последнего, опросник отчасти является исключительным среди личностных тестов: он позволяет произвести измерение не только личностных характеристик, но и благодаря комбинации индивидуальных индексов позволяет оценить отношения между двумя и более индивидами.

Опросник предназначен для оценивания поведения в трех областях межличностных потребностей: включения (I), контроля (C) и аффекта (A). Внутри каждой области принимаются во внимание направления: выраженное поведение индивида (e), т. е. тестируемый оценивает в рамках оценочной шкалы интенсивность личностного поведения в данной области; поведение, требуемое индивидом от остальных (w), т. е. тестируемый выражает в рамках оценочной шкалы интенсивность поведения остальных по отношению к себе, которая является оптимальной для него.

Таким образом, опросник (Приложение 12) состоит из 6 шкал и включает 54 вопроса. Обследование занимает 15—20 минут. Способ работы с опросником излагается в инструкции для испытуемого. Ответы заносятся им в специальный регистрационный бланк (Приложение 13), а затем обрабатываются с помощью специального «ключа» (Приложение 14). Любое совпадение с «ключом» дает 1 балл.

Названия и символы шкал ОМО (шесть основных шкал опросника)

Включение

Выраженное поведение

1e — стремлюсь принимать остальных, чтобы они имели интерес ко мне и принимали участие в моей деятельности; активно стремлюсь принадлежать к различным социальным группам и быть как можно больше и чаше среди людей.

Требуемое поведение

Iw — стараюсь, чтобы остальные приглашали меня принимать участие в их деятельности и стремились быть в моем обществе, даже когда я не прилагаю к этому никаких усилий.

Контроль

Выраженное поведение

Ce — пытаюсь контролировать и влиять на остальных; беру в свои руки руководство и стремлюсь решать, что и как будет делаться.

Требуемое поведение

Cw — стараюсь, чтобы остальные контролировали меня, влияли на меня и говорили мне, что я должен делать.

Аффект

Выраженное поведение

Ae — стремлюсь быть в близких, доверительных отношениях с остальными, проявлять к ним свои дружеские и теплые чувства.

Требуемое поведение

Aw — стараюсь, чтобы другие стремились быть ко мне эмоционально более близкими и делились со мной своими чувствами.

Оценки по этим шкалам — числа в промежутке от 0 до 9. Следовательно, результат выражается суммой шести однозначных чисел. Комбинации этих оценок дают индексы объема интеракций (e+w) и противоречивости межличностного поведения (e-w) внутри и между отдельными областями межличностных потребностей, а также коэффициенты совместимости в диаде или группе, состоящей из большего количества членов.

Основные варианты использования средств диагностики межличностных отношений в малых группах

В числе основных можно выделить два возможных варианта комплектования малых групп.

Первый вариант — первичное комплектование — осуществляется при организации новых групп, подразделений, команд, смен из сотрудников, прежде не знавших друг друга и не имеющих представлений об их личных и профессиональных качествах. Очевидно, что в таком случае применять метод социометрии нельзя. Поэтому для прогнозирования межличностной психологической совместимости используются результаты изучения характеристик индивидуального стиля общения, диагностируемые опросником межличностных отношений (ОМО) В. Шультца.

Второй вариант — переукомплектование — возникает при необходимости изменить существующий состав коллектива, группы вследствие неудовлетворительных показателей совместной деятельности, ухудшения межличностных отношений, конфликтности членов группы. Данный вариант предполагает, что члены обследуемого коллектива достаточно хорошо знают друг друга по совместной деятельности (не менее 1—2 месяцев). В соответствии с этим основным методическим приемом, на основе которого определяются оптимальные составы коллективов, является социометрия. Данный метод может также исполь-

зоваться для диагностики уровня межличностной и групповой совместимости.

В случае необходимости доукомплектования групп, команд, смен, имеющего место при частичном увольнении сотрудников и прибытии новых, применение того или иного метода (социометрии или ОМО) зависит от продолжительности совместной жизнедеятельности членов группы: до 1 месяца — подбор оптимального состава групп следует проводить на основе ОМО, более 1 месяца — на основе социометрии. В целях более качественной диагностики и прогнозирования совместимости членов групп следует сочетать оба метода.

По трудоемкости и затратам времени варианты не равнозначны — наиболее трудоемок второй, наименее — первый. При этом оба они дают значимую информацию долгосрочного действия.

Вместе с тем в процессе повседневной жизнедеятельности коллективов, выполняющих групповые задачи, могут возникать различного рода конфликтные ситуации, радикально изменяющие систему взаимоотношений в коллективе. Своевременно обнаружить эти изменения, не допустить обострения или расширения возникшего конфликта призваны методы экспресс-диагностики межличностных отношений в организациях. В их числе следует прежде всего отметить психометрическую методику Дюке, позволяющую более оперативно получить результаты, тесно коррелирующие с данными социометрического обследования.

г) Методика Ф. Фидлера

Методика используется для оценки психологической атмосферы в коллективе. В основе лежит метод семантического дифференциала. Ниже представлен бланк методики. Ответ по каждому из 10 пунктов шкалы оценивается слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак *, тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению отвечающего. Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная).

На основании индивидуальных профилей создается средний профиль, который и характеризует психологическую атмосферу в коллективе. Методика интересна тем, что допускает анонимное обследование, а это повышает ее надежность. Надежность увеличивается и в сочетании с другими методиками (например, социометрией).

Пример заполненного бланка методики:

Уважаемый(ая) господин(жа)!

В табл. 27 приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в Вашем коллективе. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре Вы поставите знак *, тем более выражен этот признак в Вашем коллективе.

Таблица 27

Опросный бланк

	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Дружелюбие		*							Враждебность
2. Согласие			*						Несогласие
3. Удовлетворенность			*						Неудовлетворен ность
4. Продуктивность		*							Непродуктивность
5. Теплота			*						Холодность
6. Сотрудничество				*					Несогласованность
7. Взаимоподдержка				*					Недоброжелательность
8. Увлеченность					*				Равнодушие
9. Занимательность				*					Скука
10. Успешность			*						Безуспешность

Благодарим за участие в исследовании!

д) Методика изучения межличностных отношений и комплектования малых групп

Задача первичного комплектования малых групп может быть решена с использованием методики В. Шультца (ОМО) на основе изучения характерных особенностей индивидуальной ориентации человека по отношению к другим людям. В основе процедуры лежат установленные закономерности сочетания характерных способов поведения двух индивидов в межличностном взаимодействии, предопределенных их социальным опытом.

Характерные способы поведения двух индивидов в межличностном взаимодействии могут быть либо совместимыми, либо нет. Создатель Опросника межличностных отношений В. Шультц определяет межличностную совместимость как такие отношения между двумя или более индивидами, при которых достигается та или иная степень взаимного удовлетворения межличностных потребностей. Прогнозирование совместимости осуществляется посредством вычисления для каждой конкретной пары (диады) значения дискриминантной функции.

Процедура комплектования малых групп с использованием Опросника межличностных отношений (ОМО) включает:

• обследование всех потенциальных членов группы по методике ОМО;

• обработку результатов обследования и получение «сырых» баллов по показателям: Ie, Iw, Ce, Cw, Ae, Aw;

• вычисление для всех предполагаемых составов групп коэффициентов, характеризующих совместимость межличностной ориентации диады:

Коэффициента взаимной совместимости:
rK = leA-wBl+leB-wAj.

Коэффициента инициации:

oK = (eA-wA)+(eB-wB).

Коэффициента взаимного обмена:

xK = |(eA+wA)-(eB+wB)|.

где:

eA — выраженное поведение лица А;
eB — выраженное поведение лица В;
wA — требуемое поведение лица А;
wB — требуемое поведение лица В.

Отдельные типы коэффициентов совместимости можно подсчитать для каждой из областей межличностных потребностей. Тогда из комбинации создают индексы совместимости, которые могут быть использованы при решении различных проблем:

Типы совместимости		I	C	A	Сумма в ряду
	r	rKI	rKC	rKA	rK
	o	oKI	oKC	oKA	oK
	x	xKI	xKC	xKA	xK
Сумма в столбце		KI	KC	KA	K

• подстановку рассчитанных значений показателей в уравнение дискриминантной функции и вычисление ее величины:

$$Y(i,j) = 0{,}08\ r\,\mathrm{rKC} + 0{,}25\ r\,\mathrm{oKC} + 0{,}07\ r\,\mathrm{rK} - 2{,}83,$$

где:

ij — номера членов группы;
0,08; 0,25; 0,07 — коэффициенты дискриминантной функции;
2,83 — константа.

• сравнение полученной величины с критической (Укр = 0);

при Y < 0 пара относится к категории совместимой, при Y > 0 — к несовместимой.

• комплектование групп.

Пример комплектования групп:

Необходимо скомплектовать 4 микрогруппы из 8 человек (4 старших и 4 подчиненных).

Результаты диагностики совместимости в виде значений дискриминантных функций представлены в таблице.

Результаты диагностики совместимости с использованием ОМО

Старший	Подчиненный			
	5	6	7	8
1	3.21	4.05	-2.76	-4.32
2	-2.26	-1.98	1.06	-1.73
3	0.45	-2.56	2.34	-0.78
4	-1.96	1.16	-2.96	2.45

Находим минимальное значение в таблице: — 4.32 — для группы в составе: старший (1) — подчиненный (8). Следующее минимальное значение : — 2.96 — для группы, образованного из старшего (4) и подчиненного (7). Повторяя процедуру для других, получаем: группа, состоящая из старшего (3) и подчиненного (6), и группа, включающая старшего (2) и подчиненного (5).

Таким образом, сформировано 4 группы в составе:

1) 1-й - 8-й;
2) 4-й - 7-й;
3) 3-й — 6-й;
4) 2-й - 5-й.

При переукомплектовании малых групп в качестве основного диагностического средства может быть использована социометрия. При комплектовании коллективов она используется для изучения межличностных оценок, симпатий и антипатий членов группы, возникших в результате совместной деятельности и общения, а также для определения оптимальных составов малых групп.

Таблица 28

Пример заполнения матрицы 1

№ п/п	Фамилия, инициалы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1		X	1	1	2	0	0	1	1	1	1	2	2	2	1	0	0
2		1	X	1	0	-1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1
3		1	0	X	2	0	0	0	2	1	0	0	1	2	0	1	1
4		1	1	2	X	1	0	0	2	2	2	0	0	2	0	1	1
5		0	-1	-1	0	X	0	0	1	1	0	-1	1	1	1	1	-1
6		0	0	0	0	0	X	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7		1	0	0	0	1	0	X	0	1	1	1	1	1	0	0	0
8		1	1	1	2	0	0	0	X	1	0	0	0	1	1	0	-1
9		2	0	2	2	1	0	1	1	X	2	-2	2	2	1	1	-1
10		1	1	2	1	1	1	1	0	1	X	-1	0	1	1	1	0
11		2	1	1	0	-1	0	0	-1	-1	-1	X	1	1	1	1	0
12		1	1	2	0	1	0	1	1	2	1	1	X	1	0	2	0
13		1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	X	1	1	1
14		1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	X	1	1
15		0	2	2	1	1	0	0	0	1	0	0	2	1	0	X	-1
16		-1	0	2	1	-1	0	0	0	-1	1	0	1	0	0	0	X

Процедура комплектования в данном случае включает:

- проведение социально-психологического обследования с использованием социометрических критериев-вопросов анкеты (Приложение 10);
- составление прямоугольных матриц по результатам опроса;
- преобразование прямоугольных матриц в треугольные;
- назначение старших групп и составление для них матриц;
- комплектование групп, состоящих из двух, трех и т. д. человек.

Пример 1. Комплектование групп, состоящих из двух человек

Имеется заполненная прямоугольная матрица (1) (см. табл. 28).

Преобразуем прямоугольную матрицу (1) в треугольную (2), значения элементов которой вычисляем по формуле (см. табл. 29):

Таблица 29

Пример заполнения треугольной матрицы (2)

С сум.(ij) = С(ij) + С(ji) , т.е. складываем диагональные парные оценки, взятые из матрицы 1 № п\п	Фамилия, инициалы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1		X	2	2	3	0	0	2	2	3	2	4	3	3	2	0	-1
2			X	1	1	-2	0	0	2	1	1	1	1	2	2	2	1
3				X	4	-1	0	0	3	3	2	1	3	4	1	3	3
4					X	1	0	0	4	4	3	0	0	3	1	2	2
5						X	0	1	1	2	1	-2	2	2	2	2	-2
6							X	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
7								X	0	2	2	1	2	2	0	0	0
8									X	2	0	-1	1	2	1	0	-1
9										X	3	-3	4	3	2	2	-2
10											X	-2	1	2	2	1	1
11												X	2	2	2	1	0
12													X	1	0	4	1
13														X	2	2	1
14															X	1	1
15																X	-1
16																	X

Пусть старшие групп представлены под номерами: 1, 3, 4, 13. Составляем для них матрицу (3), элементы которой берутся из треугольной матрицы (2).

Таблица 30

Пример заполнения матрицы (3)

Старшие (i)	Подчиненные (j)											
	2	5	6	7	8	9	10	11	12	14	15	16
1	2	0	0	2	2	3	2	4	3	2	0	-1
3	1	-1	0	0	3	3	2	1	3	1	3	3
4	1	1	0	0	4	4	3	0	0	1	2	2
13	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1

Формирование групп

Для каждой строки матрицы (3), т. е. для каждого старшего группы, выбираем только один элемент, так чтобы:

- сумма выбранных элементов была максимальной;

• из одного столбца был выбран только один элемент, так как один человек не может быть в двух группах.

Для этого определяем максимальные элементы в каждой строке:

• в первой строке — 11-й, так как C(1.11) = 4.

• во второй строке — 8-й, 9-й, 12-й, 15-й, и 16-й, так как C(3.8) = C(3.9) = C(3.12) = C(3.15) = C(3.16) = 3.

• в третьей строке — 8-й и 9-й, так как C(4.8) = C(4.9) = 4.

• в четвертой строке — 9-й, так как C(13.9) = 3.

Определяем состав групп: в данном случае это пары сотрудников 1-й — 11-й; 3-й — 16-й; 4-й — 8-й; 13-й — 9-й.

Выбор пар 1-й — 11-й и 13-й — 9-й очевиден, так как в первой строке содержится только один максимальный элемент C(1.11) = 4 и в четвертой — тоже один — C(13.9) = 3.

Тогда в третьей строке после вычеркивания 9-го столбца (один человек не может быть в двух группах) остается только один максимальный элемент C(4.8) = 4.

Подбор подчиненного к старшему под № 3 (вторая строка) проводится по правилу суммы оставшихся элементов выбранного столбца. Это правило говорит о том, что взаимная психологическая связь подчиненного под № 16 со старшим под № 3, с которым он образует группу, максимальна, а со старшими под № 1,4, 13 — минимальна.

Для данного случая по матрице (3) определяем суммы элементов 12-го, 15-го и 16-го столбцов, исключая элементы на пересечении этих столбцов со второй строкой (со старшим под № 3):

C(1.12) + C(4.12) + C(13.12) = 3 + 0 + 1 = 4

C(1.15) + C(4.15) + C(13.15) = 0+ 2 + 2 = 4

C(1.16) + C(4.16) + C(13.16) = -1 + 2 + 1 = 2

Поскольку сумма оставшихся элементов столбца j = 16 для строки i - 3 минимальна, так как равна 2, то образуется группа в составе 3-й — 16-й, у которой C(3.16) = 3.

Таким образом, сформированы четыре группы:

1) 1-й-11-й,

2) 3-й - 16-й,

4) 13-й-9-й,

3) 4-й - 8-й.

Пример 2. **Комплектование групп, состоящих из трех человек**

За основу берем матрицу (3). Из нее исключаем столбцы 8, 9, 11, 16 (т. е. подчиненных, уже вошедших в группы). Вычисляем взаимную психологическую связь выбранных пар (1.11), (3.16), (4.8), (13.9) с оставшимися членами группы под № 2, 5,6,7,10,12,14,15 и формируем матрицу (4). При этом используем элементы матрицы (2).

Так взаимная психологическая связь пары (1.11) с членом группы под № 2 будет складываться из суммы значений взаимных оценок пар: 1-й — 11-й, 1-й — 2-й, 11-й — 2-й и будет равна числу 7, т. е. C(1.11) + C(1.2) + C(11.2) = 4 + 2+ 1=7.

Аналогично производим расчет для всех пар и для всех оставшихся членов коллектива.

В результате матрица (4) будет иметь вид:

Таблица 31

Пример заполнения матрицы (4)

Группы (пары)	Оставшиеся члены группы								
	2		6	I	7	10	|	12	14	15
1—11	7	2	4		7	4		6	8	7
3—16	5	0	3		3	6		7	5	5
4—8	7	6	4		4	8		8	6	6
13—9	5	7	4		7	6		7	6	7

Процедура формирования троек:

• определяем позиции максимальных и близких к ним элементов в каждой строке;

• строкам, имеющим единственный максимальный элемент, меньший по сравнению с максимальными элементами других строк, отдается предпочтение, т. е. образуются тройки (3.16.12), (1.11.14);

• две другие тройки образуются с учетом правила минимальной суммы оставшихся элементов выбранного столбца, т. е. образуются тройки (4.8.10) и (13.9.5).

Таким образом, скомплектованы четыре смены, каждая из которых состоит из трех человек:

1) 1, П, 14;
2) 3, 16, 12;
3) 4, 8, 10;
4) 13,9, 15.

На практике при изучении межличностных отношений в коллективах и комплектовании малых групп могут быть получены различные наборы взаимных оценок членов коллектива (как в целом завышенные, так и заниженные). В табл. 32 приведены возможные варианты сочетания взаимных оценок и указана степень благоприятности сочетаний в паре для выполнения совместной деятельности, выраженная в 5 -балльной шкале: 5 — очень высокая, 4 — высокая, 3 — средняя, 2 — низкая, 1 — крайне низкая.

Таблица 32

Сочетания взаимных оценок в паре «старший — подчиненный» по «прямому» критерию — А **шкалы приемлемости: выбор и отвержение для совместной деятельности**

Старший	Подчиненный				
	2	1	0	-1	-2
2	5	4	3	2	2
1	4	4	3	2	2
0	3	3	2	2	1
-1	2	2	2	1	1
-2	2	2	2	1	1

В практической деятельности психолога важно уметь осуществлять *экспресс-диагностику межличностных отношений в малых группах.* Важно иметь в виду, что предлагаемые выше методы диагностики межличност-

ных отношений в коллективах и основанные на них алгоритмы комплектования малых групп имеют два видимых недостатка. Первый из них заключается в том, что акцент на достижение благоприятных эмоциональных отношений (психологической совместимости) отодвигает как бы на второй план аспект деятельности изучаемых малых групп. Второй сопряжен с относительно трудоемким процессом обработки результатов социально-психологического обследования (прежде всего социометрического) и, следовательно, невозможностью оперативно отслеживать динамику социально-психологических процессов в коллективе.

Преодолеть эти недостатки призван метод экспресс-диагностики межличностных отношений — *психометрический метод Дюке.* При этом следует оговориться, что данный метод рассматривается лишь как вспомогательный.

Психометрический метод Дюке может использоваться как метод, дополняющий и уточняющий информацию социометрического обследования в ситуациях экстренного формирования различных коллективов и групп, а также как метод экспресс-диагностики, направленный на оперативное отслеживание динамики межличностных отношений в малых группах. Главное преимущество метода заключается в том, что он относительно прост в проведении обследования и обработке результатов, а следовательно, не требует больших временных и трудовых затрат.

Основным критерием оценки межличностных отношений в предлагаемой методике служит дистанция межличностного общения. Респонденты (опрашиваемые) фиксируют приемлемую дистанцию общения с тем или иным коллегой на специальной схеме, моделирующей некоторое замкнутое пространство. Психолог сводит индивидуальные оценки членов группы (расстояние на схеме в мм) в матрицу взаимных оценок приемлемой дистанции межличностного общения (табл. 33).

Таблица 33

Пример заполнения матрицы **(5)**

№ п\п	Кого выбирают, оценивают (j), фамилия, инициалы	Номера членов группы, которые вь бирают (оценивают)									
		1	2	3		5	6	7	8	9	10
1	Алиев К.И.	X	80	65	78	58	14	46	25	70	25
2	Бородин Г.В.	80	X	15	38	45	38	63	15	9	42
3	Ветров А.М.	45	10	X	14	36	42	25	36	54	11
4	Гончар П.О.	50	46	32	X	23	41	8	17	53	42
5	Дрозд ОА.	37	39	42	34	X	15	24	25	53	47
6	Егоров СП.	30	12	34	25	76	X	43	78	68	52
7	Жарков К.Е.	18	69	31	53	32	24	X	32	12	23
8	Зубов Л.А.	12	29	19	9	21	15	48	X	32	56
9	Иванов И.П.	54	19	46	30	23	43	8	17	X	10
10	Кебич Р.Д.	22	51	25	27	31	32	36	41	5	X

Матрицы имеют размерность *Nx N,* где *N*— общее число членов группы по списку. Составление (заполнение матриц) осуществляется следующим образом. Из регистрационного листа 1 переносят оценки (расстояния в мм) в столбец **1** матрицы. На пересечении строки 1 и столбца 1 ставится знак «х». Таким же образом заполняются и все остальные стол-

бцы матрицы. Поскольку элементом матрицы является оценка, которую **1**-й член группы дал у'-му, следовательно, **1**-й столбец представляет набор оценок, данных У-м членом группы всем остальным, а у'-я строка — набор оценок, полученныху'-м членом группы от остальных.

Преобразуем прямоугольную матрицу (5) в треугольную (6), значения элементов которой вычисляем по формуле: С сум.(у) = С ***(if)*** + С ***(if),*** т. е. складываем диагональные парные оценки, взятые из матрицы **(1).**

Таблица 34

Пример заполнения матрицы (6)

№ п/п	Кого выбирают, оценивают (j), фамилия, инициалы	Номера членов группы, которые выбирают (оценивают) (Й									
		1	2	3	4	5	^ 6	7	8	9	10
1	Алиев Ц.И.	X	160	110	128	95	44	64	37	124	47
2	Бородин Г.В.		X	25	84	84	50	131	44	28	93
3	Ветров А.М.			X	46	78	76	56	55	100	36
4	Гончар П.О.				X	57	66	61	26	83	69
5	Дрозд О.А.					X	91	56	46	76	78
6	Егоров С.П.						X	67	93	111	84
7	Жарков К.Е.							X	80	20	59
8	Зубов п.А,								X	49	97
9	Иванов И.П.									X	15
10	Кебич Р.Д.										X

Уменьшение этой дистанции (показатель суммы взаимных оценок) между членами группы в процессе совместной деятельности может свидетельствовать об улучшении отношений в диаде, достижении психологической совместимости. Напротив, резкое увеличение этого показателя дает повод задуматься о назревающем конфликте в группе и, следовательно, необходимости поиска причин и путей локализации такого конфликта.

Приложение 8

Анкета для проведения социометрического обследования

Уважаемый коллега!

Вам предлагается принять участие в социально-психологическом исследовании процессов общения в Вашем коллективе. Результаты исследования будут использованы в целях совершенствования морально-психологического климата в Вашем коллективе, выработке рекомендаций по оптимальному комплектованию рабочих групп (отделов, бригад, смен и т. д.) с учетом психологической совместимости.

Вам необходимо ответить на 3 вопроса. Ваши персональные ответы не станут известны ни Вашим коллегам, ни Вашим руководителям. Мы гарантируем сохранение их в тайне. Свои ответы отмечайте на регистрационном листе. Предварительно заполните его паспортную часть: укажите дату, наименование организации, Вашу фамилию, имя, отчество и порядковый номер по списку. Обведите порядковый номер кружком в колонках регистрационного листа. Это Ваш код. Указать его необходимо для того, чтобы можно было обработать полученные данные и обязательно учесть Ваше мнение. Столбцы в регистрационном листе, обозначенные буквами

А (Б, В), соответствуют вопросам, которые будут приведены ниже. Порядковые номера строк соответствуют номерам членов Вашего коллектива по списку. Ответы на каждый вопрос отмечайте в регистрационном листе напротив порядкового номера фамилии члена Вашего коллектива. Вы должны оценить каждого члена Вашей группы, исключая себя. Не допускайте пропусков. Старайтесь использовать все предлагаемые варианты оценок. На вопросы отвечайте только самостоятельно. Не следует показывать свои листы другим и брать чужие. Помните, что каждый имеет право на свое личное мнение, какое бы оно ни было. После того, как Вы ответите на первый вопрос, поставив напротив каждого номера соответствующую цифру, переверните регистрационный лист чистой стороной вверх и приготовьтесь для перехода к следующему вопросу. Закончив отвечать на все вопросы, еще раз убедитесь, что Вы никого не пропустили. Затем сложите регистрационный лист вдвое и положите его на край стола. Когда к Вам подойдет эксперт, отдайте свой лист лично ем^.

Благодарим Вас за участие в исследовании!

Вопросы

А. Если бы от Вас лично зависел подбор нового состава Вашей группы (бригады, команды и пр.) для совместного выполнения сложных и ответственных задач, то кого бы Вы включили в состав своей группы, а кого нет? Оцените каждого члена Вашей группы по этому критерию в баллах:
Этого человека я:
- включил бы обязательно, в первую очередь (+2);
- скорее включил бы, чем нет **(+1);**
- все равно, включать или нет (0);
- скорее не включил бы, чем включил (-1);
- ни в коем случае не включил бы (-2).

Б. Как Вы думаете, кто включил Вас в состав своей группы для выполнения сложных и ответственных задач, а кто — нет?
Этот человек меня:
- обязательно включил бы в состав группы (+2);
- скорее включил, чем нет (+1);
- ему все равно, включать меня или нет (0);
- скорее не включил, чем включил **(-1);**
- ни в коем случае не включил бы (-2).

В. Оцените, пожалуйста, степень значимости (важности) для Вас лично мнений, суждений, оценок каждого члена группы по отношению к событиям, связанным с Вашей совместной жизнью и деятельностью.
Мнение этого человека для меня:
- имеет очень большое значение (+2);
- имеет большое значение (+1);
- имеет некоторое значение (0);
- почти не имеет значения (-1);
- абсолютно не имеет значения (-2).

Приложение 9

Регистрационный лист к анкете для проведения социометрического обследования

Дата_____
Ф., И., О._____
Организация_____
Порядковый номер по списку_____

Вопросы

A	B	C
1	1	1
2	2	2
3	3	3
4	4	4
5	5	5
6	6	6
7	7	7
8	8	8
9	9	9
10	10	10
11	11	11
12	12	12
13	13	13
14	14	14
15	15	15
16	16	16
17	17	17
18	18	18
19	19	19
20	20	20

Приложение 10

Анкета к методике Дюке

Дорогой друг!

Вам предлагается принять участие в социально-психологическом исследовании процессов общения в Вашем коллективе. Результаты ис-

следования будут использованы для выработки рекомендаций по оптимальному комплектованию колллектива (бригады, смены, команды) с учетом психологической совместимости.

Попытайтесь вообразить себя стоящим (или сидящим) в центре круглой комнаты, предлагаемой на схеме. Через двери, расположенные по окружности, в комнату входят Ваши коллеги (на регистрационном листе они обозначены под теми же номерами, что и в прилагаемом списке). Отметьте на соответствующем радиусе регистрационной схемы точку, ближе которой Вы начнете чувствовать себя неудобно, стесненно от приближения данного человека.

Ваши персональные ответы не станут известны ни Вашим колллегам, ни Вашим руководителям. Мы гарантируем сохранение их в тайне. Предварительно заполните паспортную часть регистрационного листа: укажите дату, наименование организации, Вашу фамилию, имя, отчество и порядковый номер по списку.

Вы должны оценить каждого члена Вашей группы, исключая себя. Не допускайте пропусков. На вопросы отвечайте только самостоятельно. Не следует показывать свои листы другим и брать чужие. Помните, что каждый имеет право на свое личное мнение, какое бы оно ни было. Закончив работу, убедитесь, что Вы никого не пропустили. Затем сложите регистрационный лист вдвое и положите его на край стола. Когда к Вам подойдет эксперт, отдайте свой лист лично ему.

Благодарим Вас за участие в исследовании!

Приложение ***11***

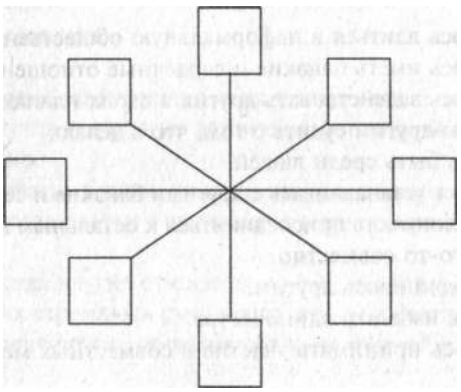
Регистрационный лист к методике Дюке

Дата_____

Ф., И., О._____

Организация_____

Порядковый номер по списку_____



Приложение 12

Опросник к методике ОМО

Инструкция: опросник предназначен для оценки типичных способов Вашего отношения к людям. В сущности здесь нет правильных и неправильных ответов, правилен каждый правдивый ответ. Иногда люди стремятся отвечать на вопросы так, как, по их мнению, они должны были бы себя вести. Однако в этом случае нас интересует, как Вы ведете себя в действительности. Некоторые вопросы очень похожи друг на друга. Но все-таки они подразумевают разные вещи. Отвечайте, пожалуйста, на каждый вопрос отдельно, без оглядки на другие вопросы. Время ответа на вопросы не ограничено, но не размышляйте слишком долго над каким-либо вопросом.

Для каждого утверждения выберите ответ, который больше всего Вам подходит. Номер ответа напишите в регистрационном листе напротив порядкового номера вопроса. Будьте как можно более внимательны.

Варианты ответов:

1. Обычно.
2. Часто.
3. Иногда.
4. По случаю.
5. Редко.
6. Никогда.

1. Стремлюсь быть вместе со всеми.
2. Предоставляю другим решать о том, что необходимо будет сделать.
3. Становлюсь членом различных групп.
4. Стремлюсь иметь близкие отношения с остальными.
5. Когда предоставляется случай, я склонен стать членом интересных организаций.
6. Допускаю, чтобы другие оказывали сильное влияние на мою деятельность.
7. Стремлюсь влиться в неформальную общественную жизнь.
8. Стремлюсь иметь близкие и сердечные отношения с другими.
9. Стремлюсь задействовать других в своих планах.
10. Позволяю другим судить о том, что я делаю.
11. Стараюсь быть среди людей.
12. Стремлюсь устанавливать с другими близкие и сердечные отношения.
13. Имею склонность присоединяться к остальным всякий раз, когда делается что-то совместно.
14. Легко подчиняюсь другим.
15. Стараюсь избегать одиночества.
16. Стремлюсь принимать участие в совместных мероприятиях.

Для каждого из дальнейших утверждений выберите один из ответов, обозначающих количество людей, которые могут влиять на Вас или на которых Ваше поведение может распространяться.

Варианты ответов:

Относится к:

***1.** Большинству людей.*

2. Многим людям.

3. Некоторым людям.

4. Нескольким людям.

5. Одному-двум человекам.

6. Никому.

17. Стремлюсь относится к другим приятельски.
18. Предоставляю другим решать, что необходимо будет сделать.
19. Мое личное отношение к окружающим холодное и безразличное.
20. Предоставляю другим, чтобы руководили ходом событий.
21. Стремлюсь иметь близкие отношения с другими.
22. Допускаю, чтобы другие оказывали сильное влияние на мою деятельность.
23. Стремлюсь приобрести близкие и сердечные отношения с другими.
24. Позволяю другим судить о том, что я делаю.
25. С другими веду себя холодно и безразлично.
26. Легко подчиняюсь другим.
27. Стремлюсь иметь близкие и сердечные отношения с другими.

Для каждого из дальнейших утверждений выберите один из ответов, обозначающий количество людей, которые могут влиять на вас или на которых Ваше поведение распространяется.

Варианты ответов:

Относится к:

***1.** Большинству людей.*

2. Многим людям.

3. Некоторым людям.

4. Нескольким людям.

5. Одному-двум человекам.

6. Никому.

28. Люблю, когда другие приглашают меня участвовать в чем-нибудь.
29. Мне нравится, когда остальные люди относятся ко мне непосредственно и сердечно.
30. Стремлюсь оказывать сильное влияние на деятельность других.
31. Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в своей деятельности.
32. Мне нравится, когда другие относятся ко мне непосредственно.
33. В обществе других стремлюсь руководить ходом событий.
34. Мне нравится, когда другие подключают меня к своей деятельности.

35. Я люблю, когда другие ведут себя со мной холодно и сдержанно.
36. Стремлюсь, чтобы остальные поступали так, как я хочу.
37. Мне нравится, когда другие приглашают меня принять участие в их дебатах (дискуссиях).
38. Я люблю, когда другие относятся ко мне по-приятельски.
39. Мне нравится, когда другие приглашают меня принять участие в их деятельности.
40. Мне нравится, когда окружающие относятся ко мне сдержанно.

Для каждого из дальнейших утверждений выберите один из следующих ответов.

Варинты ответов:

1. Обычно.
2. Часто.
3. Иногда.
4. Случайно.
5. Редко.
6. Никогда.

41. В обществе стараюсь играть главенствующую роль.
42. Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в чем-нибудь.
43. Мне нравится, когда другие относятся ко мне непосредственно.
44. Стремлюсь, чтобы другие делали то, что я хочу.
45. Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в своей деятельности.
46. Мне нравится, когда другие относятся ко мне холодно и сдержанно.
47. Стремлюсь сильно влиять на деятельность других.
48. Мне нравится, когда другие подключают меня к своей деятельности.
49. Мне нравится, когда остальные люди относятся ко мне непосредственно и сердечно.
50. В обществе стараюсь руководить ходом событий.
5.1. Мне нравится, когда другие приглашают меня принять участие в их деятельности.
52. Мне нравится, когда ко мне относятся сдержанно.
53. Стараюсь, чтобы остальные делали то, что я хочу.
54. В обществе руковожу ходом событий.

Приложение 13

Регистрационный лист к методике ОМО

Дата_____

Ф., И., О._____

Организация_____, _____

Порядковый номер по списку_____

1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	32	33	34	35	36
37	38	39	40	41	42	43	44	45
46	47	48	49	50	51	52	53	54

Приложение 14

«Ключ» для обработки шкал ОМО

Слева приводятся пункты шкал, справа - номера правильных ответов. При совпадении ответа испытуемого с «ключом» он оценивается в 1 балл, при несовпадении - в 0 баллов.

1e		Cw		Ae	
1.	1234	2.	12345	4.	12
3.	12345	6.	123	8.	12
5.	12345	10.	123	12.	1
7.	123	14.	123	17.	123
9.	123	18.	1234	19.	3456
11.	12	20.	1234	21.	1
13.	1	22.	1234	23.	1
15.	1	24.	12	25.	3456
16.	1	26.	12	27.	1
Iw		Ce		Aw	
28.	12	30.	1234	29.	1
31.	12	33.	12345	32.	12
34.	12	36.	123	35.	56
37.	1	41.	12345	38.	123
39.	1	44.	1234	40.	56
42.	123	47.	12345	43.	1
45.	123	50.	12	46.	456
48.	1234	53.	1234	49.	1
51.	123	54.	123	52.	56

е) Методика выявления отношения к Другому (А. А. Бодалев, Ю. В. Александрова)

В настоящее время очень широко обсуждаются проблемы интеграции психологии и этики. Не обсуждая здесь возможности существования данного теоретического подхода, рассмотрим один из вариантов его практического воплощения. В качестве категории, позволяющей осуществлять интеграцию двух наук, рассматривается категория отношения. Используя категорию отношения в качестве базовой, мы основываемся на одной из интереснейших, неоправданно мало разработанной в современных исследованиях концепции отношения В.Н. Мясищева. Он характеризовал исследование отношений как тот необходимый для психологии подход, в котором объединяется объективное с субъективным, внешнее с внутренним на основе системности и целостности личности как ансамбля отношений. В целом отношения являются своеобразной психологической проекцией ценностно-потребностной сферы человека, и различия в отношениях обнаруживаются в том, насколько их содержание и форма выражения соответствуют общечеловеческим ценностям, какие из отношений оказываются доминирующими как единство психологического и этического в феномене отношения.

Это и другие обстоятельства обусловливают возможность быстрого развития психодиагностики отношения человека к разным сторонам действительности, делают возможным комплексное изучение нравственно-психологического развития с применением средств и методов, накопленных в различных областях психологии. Экспериментальных методик исследования отношения к Другому как в зарубежной, так и в отечественной психологии разработано немного. Существующие методики можно разделить на две группы: диагностирующие глобальное отношение к Другому (Значимые отношения личности (А.О. Прохоров, Т.Н. Васильева), Социально-перцептивный интуитивный тест, Шкала приемлемости, Four Pictures Test*, Kinetic-House-Tree-Person Drawings, Object Relations Technique, World Test и др.) и выявляющие частные отношения к другим людям:

1. Отношение к партнеру по браку. Например: Модификация теста выбора цвета А.М. Эткинда; Тест-опросник удовлетворенности браком; Drawing-Family Techniques; Family-System-Test; Thematic Apperception Test и др.
2. Отношение к собственным детям. Например: Анализ семейных взаимоотношений; Измерение родительских установок и реакций; Тест-опросник родительского отношения и др.

* Большинство западных методик психометрически не адаптированы на российской выборке.

3. Отношение к сослуживцам. Например: Деловые ситуации; Исследование нормативных предпочтений в группе; Insight Test и др.

Становится очевидной необходимость создания стандартизированных диагностических методик, нацеленных на оценку психологической структуры и нравственного содержания отношений. В качестве одной из таких методик нами предлагается проективный тест «Отношение к Другому», где была сделана попытка совместить практически этику и психологию.

Цели использования и область применения теста

Тест «Отношение к Другому» (ОД) предназначен для диагностики нравственно-психологической структуры отношения человека к другим людям. Он позволяет выявить общую и частные психологические структуры отношения к Другому, определить специфику их нравственной сущности. Однако надо отметить, что ОД, как и вообще тесты, выявляет только самый верхний «слой» отношения. Истинное отношение к Другому, не прикрытое ролевой маской, может выявить только экстремальная ситуация.

Общее описание методики

Тест «Отношение к Другому» относится к классу интерпретативных проективных методик. Отличительной чертой данного теста является расширенное использование феномена тематической проекции, а именно у обследуемого вызывается проекция не только на невербальный стимул — картину, но и на вербальный — диалог между персонажами.

Стимульный материал

Стимульным материалом теста являются 22 контурных рисунка, на которых представлены ситуации, символизирующие собой ту или иную нравственную сущность отношений*. Действующих персонажей, как правило, двое. При этом в левой стороне рисунка изображен персонаж, с которым обследуемый себя должен идентифицировать. Справа изображен персонаж, который создает изображенную ситуацию. Над персонажами изображены квадраты, в которых вписаны их слова. Для облегчения идентификации с персонажем специально упущены черты лица и другие выразительные характеристики изображенных на картинках людей, а также созданы два варианта теста: мужской и женский (Приложение 16), отличающиеся только полом персонажей.

Составляющие тест ситуации разработаны на основе пар нравственных качеств, важных во взаимоотношениях людей (табл. 35). Носителем нравственного качества выступает персонаж слева.

* Представленные втексте рисунки мужского варианта теста уменьшены в два раза.

Таблица 35

Описание нравственной сущности отношений к Другому, представленных в стимульном материале теста ОД

№ картинки	Нравственная сущность отношения (1 группа ситуаций)	№ картинки	Нравственная сущность отношения (2 группа ситуаций)
1	**Воля** Активная, утверждаемая вовне вера. Принцип самодовлеющей силы.	17	**Вера** Пассивная, потенциальная, утверждаемая внутри воля. Непреклонная убежденность в необходимости и глубокой ценности исполняемой миссии.
2	**Двойственность** Нахождение одновременно в двух несовместимых состояниях: 1) нравственной одухотворенности; 2) нравственной опустошенности.	3	**Гармония** Единение высших духовных ценностей в их полноценно постигаемых формах с низшими материальными качествами.
4	**Власть социальная** Сила, используемая для сохранения существующего статуса-кво, выражается в виде авторитарного давления.	13	**Власть духовная** Связь Учителя и Ученика, основывающаяся на силе духа.
7	**Эгоизм** Утверждение человека в себе самом. Поглощение познанием своего «Я».	14	**Альтруизм** Освобождение от навязчивой потребности жить только своим «Я».
9	**Гордыня** Стремление быть самодовлеющей ценностью. «Странник, повернувшийся к миру спиной и свершающий собственный путь через пустыню».	21	**Смирение** Отрицание своей волевой природы. Великая задача доведена человеком до завершения, и он гармонично вливается в покой и мир ритма жизни.

10	**Косность** Неспособность в быстро меняющейся ситуации понять предлагаемые возможности.	20	**Творчество** Способность видеть то, что выпало из гармонии, и привести это в гармонию.
12	**Месть** Действие в отплату за причиненное зло. Неспособность простить вследствие слепоты ко всему, что не подходит к закрытой системе собственных концепций.	6	**Прощение** Конец борьбы между страстями и совестью в пользу совести вследствие сознания ограниченности отношений между людьми, так как гармония существует только внутри.
15	**Унижение** Духовное насилие, которое искажает истину. Стремление к достижению своего максимального развития, не считаясь с другими.	11	**Поддержка** Сила моральная, сообщаемая верой в себя самого и невинностью. Знание, что препятствия есть только призрак.
16	**Отчаяние** Состояние ужаса и беспомощности вследствие неспособности ставить перед собой и осуществлять далекие цели.	5	**Мужество** Присутствие духа в опасности. Испытание человека свободой действий в иллюзорно безвыходной ситуации.
18	**Тревога** Душевный хаос. Пора переоценки всего. * ^	8	**Спокойствие** Уравновешивающая реакция, восстанавливающая порядок; равновесие между правом и долгом.
22	**Равнодушие** Отсутствие отношений вследствие душевной ограниченности.	19	**Любовь** Величайшее изменение всего существа человека, приводящее к освобождению всех энергий для творческого процесса построения отношений.

Приведенное разделение ситуаций не является абсолютным, так как они все так или иначе взаимосвязаны друг с другом. Поэтому испытуемый иногда может давать другую интерпретацию ситуаций.

Процедура тестирования

Исследование начинается с того, что испытуемый получает набор тестовых картинок. При предъявлении первой картинки ему выдается следующая

Инструкция:

I. В наборе имеется 22 картинки, на каждой из которых изображены один или два говорящих человека. То, что говорит первый человек, написано в квадрате справа. После знакомства с каждой картинкой Вам нужно ответить на ряд вопросов. Пишите на отдельном листе бумаги, выданной экспериментатором, первый ответ, пришедший Вам в голову, под номером, соответствующим картинке:

1. Что бы Вы сказали, оказавшись на месте человека, изображенного на картинке слева?

2. Охарактеризуйте человека, изображенного слева (несколькими словами).

3. Кем бы мог быть для Вас человек, изображенный на картинке слева:

1 — самым близким человеком; 2 - другом; 3 - знакомым; 4 - врагом; 5 — незнакомцем.

II. После работы со всеми картинками расставьте их в такой последовательности: от карточек, на которых человек, изображенный слева, Вам наиболее приятен, до карточек, на которых он Вам наиболее неприятен.

В дополнение к основному тексту инструкции следует добавить, что в данном случае нет правильных или неправильных, хороших или плохих ответов, что любой ответ будет принят. Разъяснение ситуаций экспериментатором не допускается!

Ответы испытуемый фиксирует на бланке ответа. В случае отказа от ответа (например, на картинку № 12) испытуемому предлагается перей-

ти к следующей картинке, а после ответа на все ситуации ему повторно предлагают ответить на пропущенную картинку. В случае повторного отказа эксперимент целесообразно прекратить.

Процедура тестирования занимает в среднем 40 минут. Краткость, односложность, стереотипность ответов могут свидетельствовать о небрежном отношении испытуемого к проводимому исследованию или же, напротив, могут служить показателем повышенной напряженности испытуемого.

Тест ОД может быть использован как для индивидуального обследования, так и в группе. Однако первый вариант предпочтительнее, поскольку позволяет получить более надежные результаты.

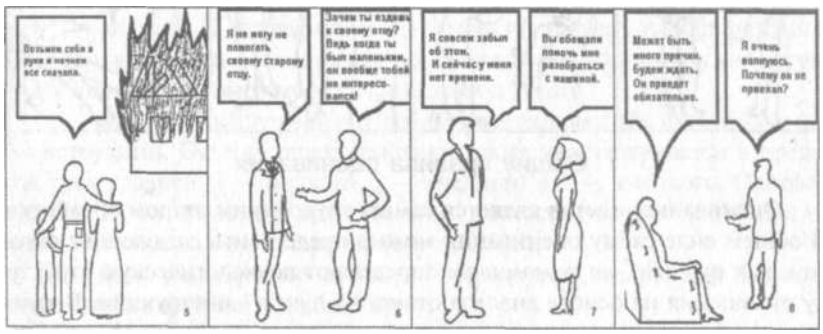
Обработка результатов

Характеристика оценочных категорий и факторов.

После того как испытуемый ответил на содержащиеся в тесте ситуации, полученные данные подвергаются специальной обработке. Первый ее этап предполагает оценку каждого ответа испытуемого по следующим пунктам:

1) психологическая структура отношения;

2) нравственная сущность отношения.



Психологическая структура отношения определяется на основе модели отношения, разработанной В. Н. Мясищевым, и соответственно включает в себя четыре компонента:

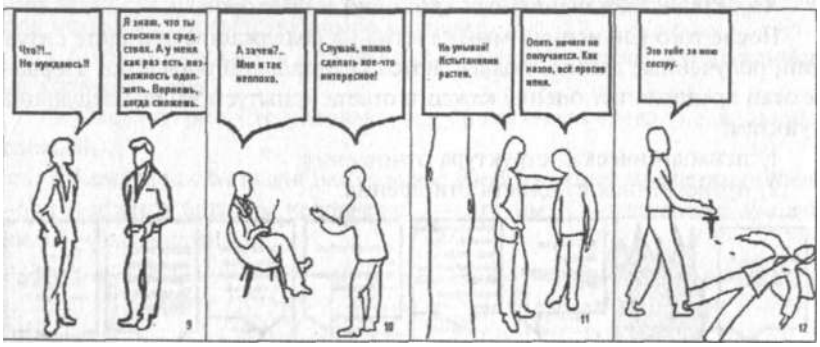
1. Потребность в Другом (П). По определению В. Н. Мясищева, это «конативная тенденция овладения другим человеком». Он различает две основные потребности: потребность в общении (По) и потребность в совместной деятельности (Пд).

П. Интерес к Другому (И). По определению сотрудника В.Н. Мясищева В. Г. Иванова, интерес - это «активное эмоционально-познавательное отношение к другому человеку». Мы различаем два вида интереса к Другому: интерес к личностной сфере, т. е. к переживаниям, чувствам и неповторимому своеобразию (Ил), и интерес к интеллектуальной сфере, т. е. знаниям, умениям, опыту (Ии).

III. Эмоциональное отношение (Э), или эмоции, испытываемые одним человеком по отношению к другому. По описанию В.Н. Мясищева, у человека оно «проявляется в привязанности, любви, симпатии и их противоположностях — неприязни, вражде, антипатии». В рамках данной тестовой методики достаточно деление эмоций по знаку без учета модальности на две группы: положительные (Эп) и отрицательные (Эо) эмоции.

IV. Оценочное отношение (О). В.Н. Мясищев определяет его как «...процесс сопоставления действий и поступков с образцами». Несколько расширяя вышеприведенное определение, мы выделяем два вида оценочных отношений: оценка поступков (Оп) и оценка качеств (Ок) другого человека.

V. Нравственная сущность отношения определяется уровнем идентификации с персонажем, изображенным на картинке. Всего, соответственно числу ситуаций, 22 типа нравственной сущности отношений (см. табл. 35).



Общие правила оценивания

Оценивание ответов является самым трудоемким этапом обработки. В общем виде схему оценивания можно представить следующим образом: как правило, *на первом шаге* определяют психологическую структуру отношения на основе анализа ответа на пункт 1 инструкции. В качестве примера рассмотрим три варианта ответа на ситуацию №1, в которой персонаж справа предлагает подождать еще немного (табл. 36).

Таблица 36

Примеры оценивания психологической структуры отношения

Ф.И.О. возраст пол	Ответ на ситуацию №1	Психологическая структура отношения								Примечания по оцениванию
		Потребность		Интерес		Эмоцион. отношения		Оценочные отношения		
		По	Пд	Ил	Ии	Эп	Эо	Оп	Ок	
Д.Е.М., 31 г., ж	Давай подождем. Быть может, транспорт подвел.	0	1	1	0	1	0	0	0	Желание представить Другого в положительном свете.
А.Л.Н., 38 л., ж	Идем. Ждать больше не будем. Не люблю, когда опаздывают.	0	0	0	0	0	1	1	0	Отрицательно оценивается поступок Другого.
Б.В.В., 35 п., ж	Очень холодно и сыро. Пошли скорее домой.	0	0	0	0	0	0	0	0	Другой даже не упоминается.

На втором шаге в каждой ситуации оценивается нравственная сущность отношения на основе вычисления среднего индекса идентификации испытуемого с персонажем, изображенным на картинке. Средний индекс идентификации вычисляется по следующей формуле:

$$НС = \frac{Ф/З + Х/З + 1/Б + 1/П}{}$$

где:

Ф - результат экспертной оценки *фразы,* т. е. ответа на пункт 2 инструкции. Экспертная оценка фразы устанавливается в пределах трех уровней: 1 - низкий, 2 - средний и 3 - высокий уровень идентификации. Косвенную помощь в этом оказывает сравнение психологических структур отношений испытуемого с заданными в тексте;

Х — результат экспертной оценки *характеристики,* т. е. ответа на пункт 2 инструкции. Оценка характеристики также устанавливается в пределах трех уровней: 1 — низкого, 2 — среднего и 3 — высокого. Основой оценки служит описание нравственной сущности отношений, представленных в стимульном материале (см. табл. 35);

Б - ответ испытуемого на пункт 3 инструкции, т. е. степень *близости* к идентифицируемому персонажу;

П — ответ испытуемого на пункт 2 инструкции, т. е. номер ситуации в *последовательности* от наиболее приятных до неприятных. Номера проставляются соответственно от первого до двадцать второго.

Как дополнительная процедура оценивания на втором шаге возможен качественный анализ отдельно каждого компонента формулы идентификации, а также подсчет НС отдельно для первой и второй групп ситуаций.

Обязательного качественного анализа требуют ситуации, в которых компоненты формулы идентификации противоречивы.

Показатели теста

Проективный тест «Отношение к Другому» имеет ряд специальных показателей, на основании которых производятся оценка и интерпретация данных: это профиль психологической структуры отношения к дру-

гому и профиль нравственной сущности отношений. Все они фиксируются в оценочном бланке.

Профиль психологической структуры отношения к Другому. Руководствуясь общими принципами оценивания и образцами оценок, ответы испытуемого кодируются на индивидуальном бланке. Результаты заносятся в таблицу, расположенную в верхней части оценочного бланка. Затем баллы по каждому столбцу суммируются. На основе суммарных значений компонентов психологической структуры отношения строится профиль.

Профиль нравственной сущности отношений строится на основе результатов вычисления НС, заносимых в таблицу оценочного бланка. Сначала строится профиль для первой группы ситуаций (см. табл. 35). Затем отдельно под первым профилем строится профиль для второй группы ситуаций. Нормальным является наличие осевой симметрии в рисунке двух профилей: высокие значения одного профиля сочетаются с низкими другого и наоборот.

Основные психометрические характеристики теста ОД

Как показали проведенные исследования, все показатели теста имеют распределения, близкие к нормальному. Средние, стандартные отклонения и интеркорреляции показателей, полученные на выборке из 100 испытуемых (35 мужчин и 65 женщин), средний возраст которых 29,6 лет, приведены в табл. 37.

Таблица 37

Первичные статистические характеристики и интеркорреляции показателей теста ОД

Показатели	По	Пд	Ил	Ии	Эп	Эо	Оп	Ок	НС	НСо	НСп
Средние по шкалам	5.4	5.6	5.5	5,6	5.5	5.5	5.5	5.5	0.5	0.38	0.61
Стандартные отклонения	2	2.7	2.0	2.0	1.9	2.0	1.9	2.0	0.5	0.7	0.7
Потребность в общении		.41*	.45*	.41*	.02	.05	.21	.33*	.04	-.1	.19
Потребностью в совместной деятельности			.37*	.20	.10	.09	.19	.11	-.1	-.3*	.20
Интерес к личности				.48*	.43*	-.1	-.0	-.0	-.1	-3*	-.3*
Интерес к интеллекту					.15	-.0	.13	,29*	.19	-.0	.26*
Положительные эмоциональные отношения						-.6*	.24	.15	-.2	-.5*	.26*
Отрицательные эмоциальные отношения							-.1	.13	.39*	.51*	-.0
Оценка поступков								.62*	.03	-.1	.08
Оценка качеств									.29*	28*	.09
НС										.63*	.63*
НС отрицательное											-.2

*p< 0,05

Как видно из табл. 37, все пары показателей (По и Пд, Ил и Ии, и пр.) значимо коррелируют между собой. Также имеется корреляция между интересом к другому человеку и потребностью в нем, причем интерес к неповторимому личностному своеобразию связан с обоими потребностями: в совместной деятельности и в общении и с положительным эмоциональным отношением, а интерес к интеллектуальному уровню — только с потребностью в общении и с оценкой качеств Другого, которая в свою очередь связана с потребностью в общении. Это показывает взаимосвязь компонентов психологической структуры отношения.

Нравственная сущность отношений закономерно связана с их психологической структурой: уровень идентификации с отрицательными персонажами коррелирует с потребностью в совместной деятельности, интересом к личности, эмоциональным и оценочным отношением; с положительными — с интересом к Другому и только положительным эмоциональным отношением.

Надежность теста характеризуется внутренней согласованностью пунктов, входящих в одни и те же шкалы (табл. 38).

Таблица 38

Характеристики надежности и дискриминативности теста ОД

Показатели	По	Пд	Ил	Ии	Эп	Эо	Оп	Ок	НС
Надежность (внутренняя согласованность)	.54	.62	.69	.50	.72	.69	.52	.49	.77
Дискриминативность	.92	.86	.93	.84	.89	.93	.91	.86	.82

Внутренняя согласованность вычислялась на выборке в **100** человек по формуле Спирмена—Брауна. Показатели теста обладают приемлемыми характеристиками надежности.

Дискриминативность теста определяется удовлетворительным распределением показателей (см. табл. 38). Для вычисления дискриминативности был использован основной показатель коэффициента дискриминативности — 5 Фергюсона.

Конструктная валидность основывается на мультивариативном анализе данных теста по сравнению с данными других личностных тестов. В табл. 39 приведены статистически достоверные связи показателей теста ОД со шкалами Миннесотского многоаспектного личностного опросника (MMPI), Айзенка личностного опросника (EPI), методикой исследования самоотношения (МИС), мотивация одобрения (SDS) и социологическими характеристиками.

Таблица 39

Корреляции показателей теста ОД со шкалами MMPI, EPI, SDS, МИС и социологическими характеристиками

Название шкапы	По	Пд	Ип	Ии	Эп	Эо	Оп	Ок	НС	НСотр	НСпол
EPI: Экстраверсия			.38*						-.16		
MMPI: Психопатия					-.3*				.13	.28*	
MMPI: Шизоидность			-.3"		-.3*				-.00	.35*	
MMPI: Гипомания						.31*			-.07	.30*	
MMPI: Социальное одобрение	-.15	-.13	.04	-.21	.00	-.3*	-.00	-.3*	.03	-.13	-.13
SDS: Мотивация одобрения	.14	.14	.13	-.01	.22	-.3*	-.23	-.3*	.00	-.4*	.20
МИС: Открытость	.05	.16	.16	-.05	.17	-.3*	-.18	-.3*	.28*	-.4*	-.06
МИС: Саморуководство						-.3*			.03		
МИС: Отраженное самоотношение			.35*		.26*				-.09	-.4*	
МИС: Самоценность	.27*		.33*	.28*					.17		
Наличие работы	.30*	.27*	.32*						.24		
Количество детей								-.3*	.13	-.3*	
Стаж развода							-.3*	-.3*	-.08		

* $p<0.05$

Как и следовало ожидать, такие характеристики, как социальное одобрение (MMPI), мотивация одобрения (SDS) и открытость (МИС), отрицательно коррелируют с проявлением негативных эмоций и оценкой качеств Другого. Другие параметры теста свободны от действия установки на социально одобряемые ответы. Исследование корреляций показателей теста ОД с показателями MMPI показало следующее (см. табл. 39): психопатия и шизоидность отрицательно связаны с интересом к личности другого человека и положительным эмоциональным отношением; гипомания положительно коррелирует с негативными эмоциями. Важным показателем валидности является связь параметров теста ОД со шкалой отраженного самоотношения МИС.

Для исследования валидности был проведен анализ связи показателей теста ОД с различными социологическими характеристиками (см. табл. 39). Как и ожидалось, такие социологические характеристики, как воспитание детей, уменьшают полярность оценок Другого по типу «плохой—хороший», такое же влияние оказывает переживание расставания.

Общий показатель и показатель по положительным качествам нравственной сущности отношений не связаны с психологическими характеристиками. Показатель по отрицательным качествам положительно связан с психопатией, шизоидностью и гипоманией, отрицательно — с количеством детей, отраженным самоотношением и открытостью. Это отчасти указывает на этическую природу градации «нормы и патологии».

Таким образом, основные психометрические характеристики проективного теста ОД удовлетворяют требованиям, предъявляемым к психологическим тестам. Проективная методика ОД является адекватным диагностическим средством для определения психологической структуры и нравственной сущности отношения к Другому, потому что ее концепция базируется на опыте, накопленном многими авторами в течение 60 лет исследований в области изучения отношений; показатели обладают валидностью, надежностью и дискриминативностью, они в высокой степени независимы друг от друга; материал теста информативен, валиден и достоверен.

Приложение 15

Оценочный бланк теста «Отношение к Другому»

Ф.И.О._____

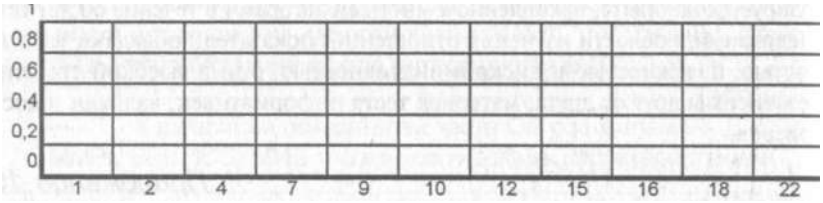
Возраст_____Пол_____

№	Оценка фразы									Характеристика	Близость	Последовательность	НС	Стратегия
	Потребность		Интерес		Эмоции		Оценка		Экспертиза					
	По	Пд	Ил	Ии	Эп	Эо	Оп	Ок						
1														Д
17														У
2														У
3														О
4														Д
13														д
7														Д
14														У
9														о
21														о
10														Д
20														У
12														о
6														0
15														0
11														У
16														д
5														У
18														о
8														У
22														—
19														д
Общ														
1-ые														
2-ые														
стен														

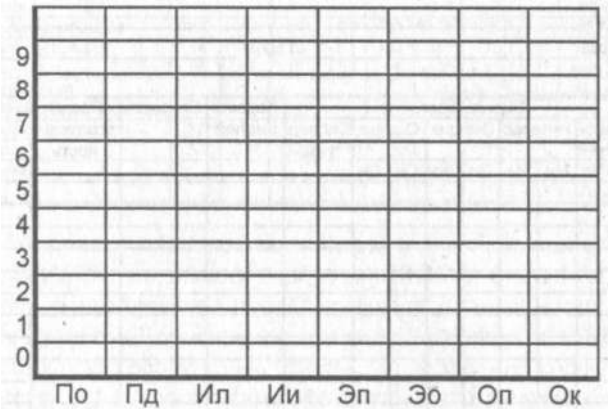
Бланки для определения:

а) Профиля нравственной сущности отношений

б) Профиля психологической структуры отношения к другому



в) Тенденций стратегий нравственных изменений

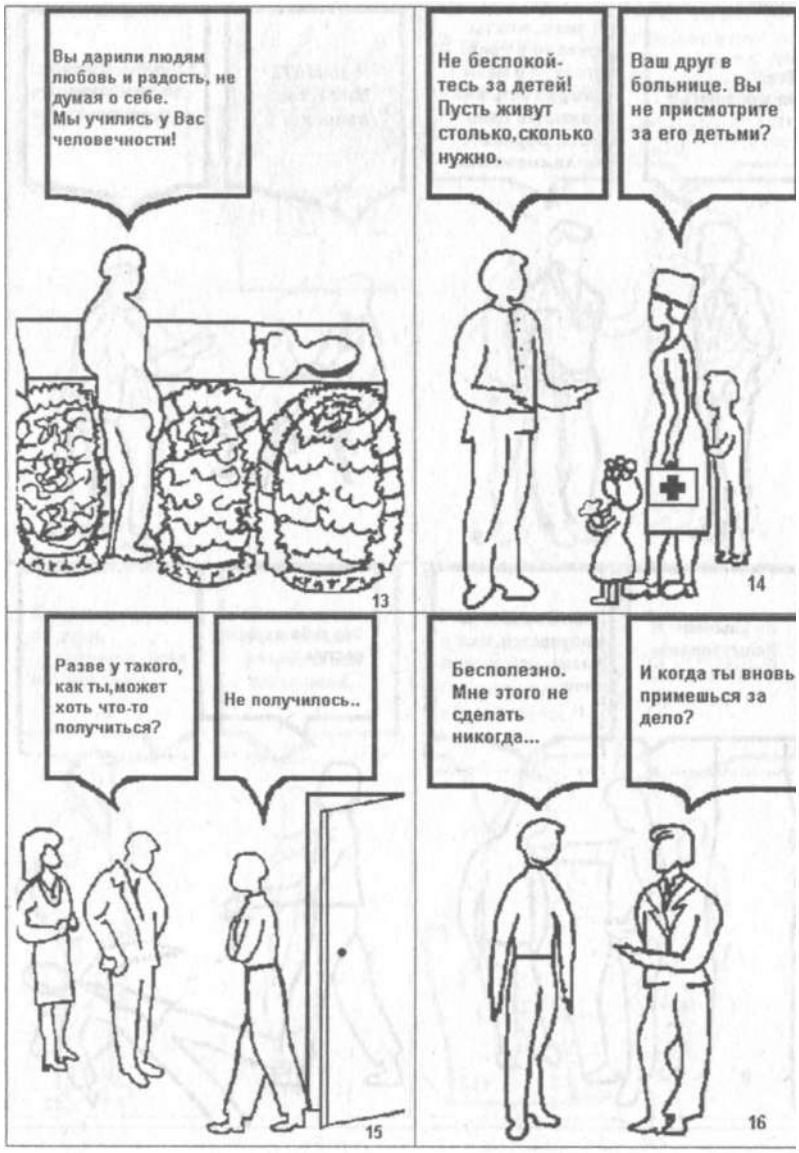


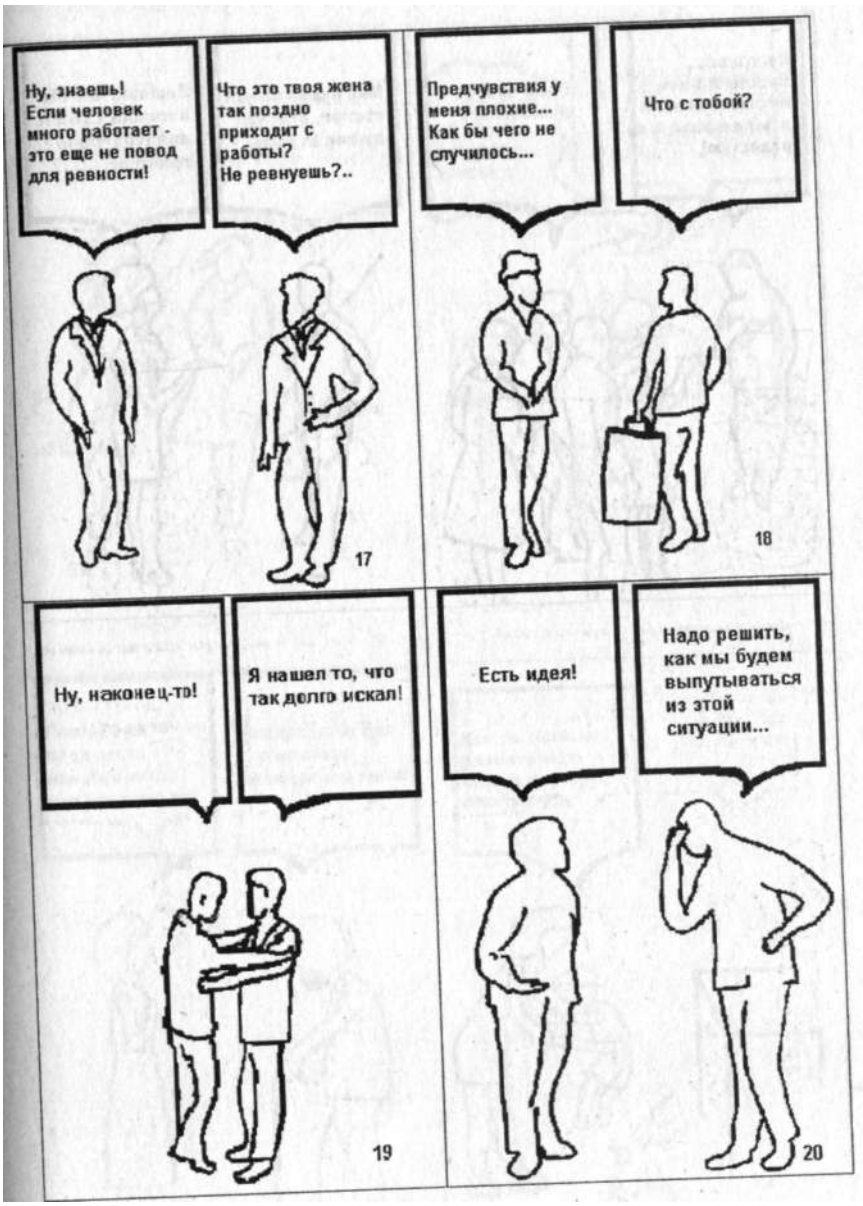
	Стратегия ученичества	Стратегия деятельности	Стратегия одиночества
НС =1-0.66			
НС=0.65-0.33			
НС=0.32-0			

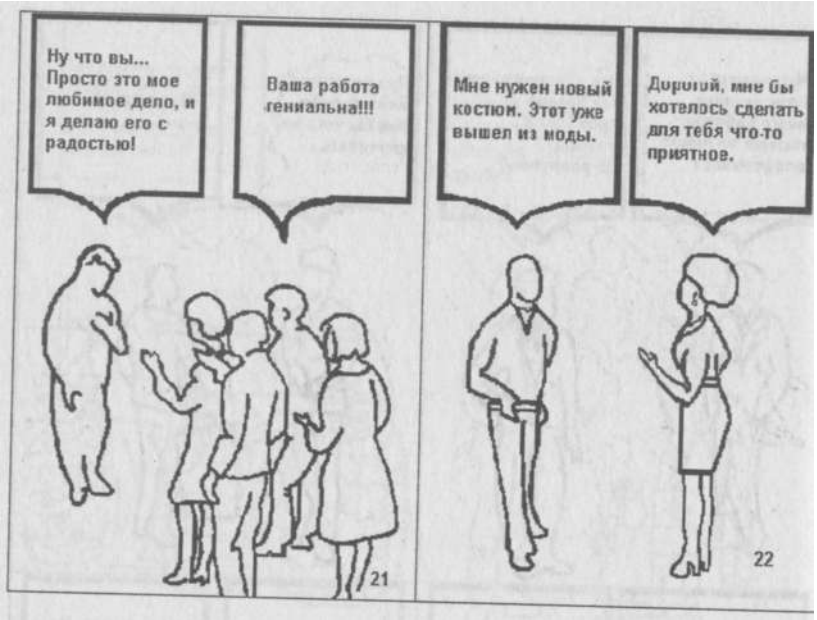
Стимульный материал для мужчин


Возьмем себя в руки и начнем все сначала.
5
Я не могу не помогать своему старому отцу.
Зачем ты ездишь к своему отцу? Ведь когда ты был маленьким, он вообще тобой не интересовался!
6
Я совсем забыл об этом. И сейчас у меня нет времени.
Вы обещали помочь мне разобраться с машиной.
7
Может быть много причин. Будем ждать. Он приедет обязательно.
Я очень волнуюсь. Почему он не приехал?
8


Что?!..
Не нуждаюсь!!
Я знаю, что ты стеснен в средствах. А у меня как раз есть возможность одолжить. Вернешь, когда сможешь.
9
А зачем?..
Мне и так неплохо.
Слушай, можно сделать кое-что интересное!
10
Не унывай!
Испытаниями растем.
Опять ничего не получается. Как назло, всё против меня.
11
Это тебе за мою сестру.
12


Вы дарили людям любовь и радость, не думая о себе. Мы учились у Вас человечности!
13
Не беспокойтесь за детей! Пусть живут столько, сколько нужно.
Ваш друг в больнице. Вы не присмотрите за его детьми?
14
Разве у такого, как ты, может хоть что-то получиться?
Не получилось..
15
Бесполезно. Мне этого не сделать никогда...
И когда ты вновь примешься за дело?
16


Ну, знаешь! Если человек много работает - это еще не повод для ревности!
Что это твоя жена так поздно приходит с работы? Не ревнуешь?..
17
Предчувствия у меня плохие... Как бы чего не случилось...
Что с тобой?
18
Ну, наконец-то!
Я нашел то, что так долго искал!
19
Есть идея!
Надо решить, как мы будем выпутываться из этой ситуации...
20


Ну что вы... Просто это мое любимое дело, и я делаю его с радостью!
Ваша работа гениальна!!!
21
Мне нужен новый костюм. Этот уже вышел из моды.
Дорогой, мне бы хотелось сделать для тебя что-то приятное.
22

Стимульный материал для женщин


Возьмем себя в руки и начнем все сначала.
5
Я не могу не помогать своему старому отцу.
Зачем ты ездишь к своему отцу? Ведь когда ты была маленькой, он вообще тобой не интересовался!
6
Я совсем забыла об этом. И сейчас у меня нет времени.
Вы обещали помочь мне разобраться с машиной.
7
Может быть много причин. Будем ждать. Он приедет обязательно.
Я очень волнуюсь. Почему он не приехал?
8


Что?!! Не нуждаюсь!!!
Я знаю, что ты стеснена в средствах. А у меня как раз есть возможность одолжить. Вернешь, когда сможешь.
9
А зачем?.. Мне и так неплохо.
Слушай, можно сделать кое-что интересное!
10
Не унывай! Испытаниями растем.
Опять ничего не получается. Как назло, всё против меня.
11
Это тебе за моего брата.
12


Вы дарили людям любовь и радость, не думая о себе. Мы учились у Вас человечности!
13
Не беспокойтесь за детей! Пусть живут столько, сколько нужно.
Ваша подруга в больнице. Вы не присмотрите за ее детьми?
14
Разве у такой, как ты, может хоть что-то получиться?
Не получилось..
15
Бесполезно. Мне этого не сделать никогда...
И когда ты вновь примешься за дело?
16


Значит у него нет возможности объявиться. Иначе, он бы сразу сообщил.
Ведь уже два года от него нет никаких известий!
17
Предчувствия у меня плохие... Как бы чего не случилось...
Что с тобой?
18
Ну, наконец-то!
Я нашла то, что так долго искала!
19
Есть идея!
Надо решить, как мы будем выпутываться из этой ситуации...
20

ж) Методика шкальной оценки организации (частный семантический дифференциал)

Данный метод является разновидностью семантического дифференциала, построенного на базе оценок отдельных семантических классов. Метод семантического дифференциала принадлежит к методам экспериментальной психосемантики и является одним из методов построения семантических пространств. Данный метод получил широкое применение в исследованиях, связанных с изучением восприятия человека, с анализом установок и личностных смыслов. Построение частного семантического дифференциала позволяет проводить более тонкий семантический анализ, а сами факторные структуры отражают имплицитную семантическую теорию личности по поводу объекта, т. е. категоризацию.

Методика представляет собой опросный бланк, который содержит 30 биполярных семибалльных шкал. Содержание каждой шкалы задано двумя прилагательными-антонимами (подобранными на основе анализа литературы по психологии организаций), которые представляют характеристику организации.

Инструкция. Мы предлагаем Вам охарактеризовать понятие «наша организация» с помощью приведенных ниже полярных качеств. Для этого прочтите внимательно первую пару качеств и решите, какое из них лучше характеризует Вашу организацию. В том случае, если это качество в максимальной степени характеризует ее, обведите ближнюю к нему цифру «3», в средней — цифру «2», в меньшей — цифру «1». Если, по Вашему

мнению, эта пара качеств вообще не характеризует Вашу организацию, обведите цифру «О». Аналогичную работу проведите по каждой из последующих пар. В каждой паре качеств должна быть отмечена только *одна* цифра.

передовая	3 2 1 0 1 2 3	отсталая
консервативная	3 2 1 0 1 2 3	прогрессивная
стабильная	3 2 1 0 1 2 3	меняющаяся
прибыльная	3 2 1 0 1 2 3	убыточная
централизованная	3 2 1 0 1 2 3	децентрализованная
сплоченная	3 2 1 0 1 2 3	разобщенная
эффективная	3 2 1 0 1 2 3	неэффективная
большая	32 1 0 1 2 3	маленькая
сильная	3 2 1 0 1 2 3	слабая
активная	3 2 1 0 1 2 3	пассивная
серьезная	32 10 123	легкомысленная
чистая	3 2 1 0 1 2 3	грязная
дисциплинированная	3 2 1 0 1 2 3	недисциплинированная
безынициативная	3 2 1 0 1 2 3	инициативная
предсказуемая	3 2 1 0 1 2 3	непредсказуемая
спокойная	3 2 1 0 1 2 3	энергичная
организованная	3 2 1 0 1 2 3	неорганизованная
холодная	3 2 1 0 1 2 3	теплая
сложная	3 2 1 0 1 2 3	простая
приятная	3 2 1 0 1 2 3	неприятная
рисковая	3 2 1 0 1 2 3	осторожная
открытая	3 2 1 0 1 2 3	закрытая
дружелюбная	3 2 1 0 1 2 3	конфликтная
мягкая	3 2 1 0 1 2 3	жесткая
практическая	3 2 1 0 1 2 3	творческая
скучная	3 2 1 0 1 2 3	интересная
родная	3 2 1 0 1 2 3	чужая
зависимая	3 2 1 0 1 2 3	независимая
уверенная	3 2 1 0 1 2 3	тревожная
коллективная	3 2 1 0 1 2 3	индивидуальная

Затем данные по каждому респонденту заносятся в групповую матрицу. Обработка данных, полученных в ходе проведения опроса, осуществляется с помощью факторного анализа групповой матрицы, столбцами которой являются анализируемые переменные, а строками — случаи (работники организации).

6.2. Новые методики индивидуальной психодиагностики

а) Методика психологического собеседования (А.А. Деркач, А.К. Маркова)

Практика деятельности психологических, акмеолого-психологических служб, практических психологов указывает на актуальность организации их деятельности в непрерывном или мониторинговом режиме. Здесь комплексно реализуются функции диагностики, развития, психокоррекции, консультирования и др. Особенности решения задач различными предприятиями и учреждениями, в которых функционируют психологические структуры, определяют специфику их практической деятельности. Тем не менее модель, алгоритм и технология их деятельности содержат не только общие конструктивные признаки, но и полезный опыт, с которым нужно ознакомиться всем практическим психологам. Это, как нам представляется, можно проследить на одном из компонентов мониторингового психолого-акмеологического сопровождения учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях.

Специфика изучения абитуриентов на кафедре акмеологии и психологии профессиональной деятельности РАГС может состоять в том, что выявляется не только общеличностная зрелость (интеллект, речь и т. д.) абитуриента, а главным образом, те качества личности, которые значимы для выполнения профессиональной деятельности госслужащего и для профессионального обучения в РАГС.

Важным методом психологической диагностики «на входе» может стать индивидуальная беседа. Индивидуальная беседа с абитуриентом может выявить многие его психологические качества, которые не улавливаются в компьютерном обследовании (при ответах на стандартные вопросы и нажатием на кнопки), а именно: выявить мотивацию, вовлеченность, заинтересованность абитуриента в его профессиональном обучении, готовность и открытость к подлинному профессиональному развитию и обогащению своей компетентности, манеру поведения, характер общения, речь и т. д. Ответы на дополнительные вопросы в ходе живой беседы могут пополнить картину жизненных показателей. Вместе с тем, как будет отмечено ниже, безусловно, необходимо сопоставление данных индивидуальной беседы с данными компьютерного обследования.

В процессе психологической диагностики при «входном контроле» важно преодолеть ряд ее наиболее распространенных недостатков. Выделим эти недостатки и возможные пути их преодоления (табл. 40).

Таблица 40

Недостатки психологической диагностики абитуриентов «на входе»	**Пути преодоления недостатков психологической диагностики абитуриентов «на входе»**
Выявляются только некоторые общеличностные качества (необходимость которых не была доказана ни теоретически, ни эмпирически для профессиональной деятельности и профессионального обучения).	Выявляются личностные качества, значимые для профессиональной деятельности и профессионального обучения (обоснованные или теоретически, или эмпирически).
Наблюдаются «ножницы» между непрерывной технологической усложненностью психодиагностики и прогрессирующей упрощенностью ее содержательного плана.	Делается акцент на качественные содержательные психологические характеристики при безмашинных методах диагностики (беседа, наблюдение).
Выявляются только изолированные личностные качества или отдельные действия, умения абитуриента.	Осуществляется попытка увидеть абитуриента в целом как личность и субъект профессионального развития с его доминирующими качествами, а также выявить крупные блоки действий, умений (например, умение решать нестандартные профессиональные задачи и др.).
Изучается только операциональная сфера личности абитуриента (знания, умения, опыт).	Главный акцент делается на анализ мотивационной сферы личности, ее ценностей и целей.
Выявляется и оценивается состояние психологических качеств, их функционирование по состоянию на сегодня.	Предусматривается анализ динамики, перспективы, прогноза, возможность развития психологических качеств и их компенсации (например, изучается не только профессиональная подготовленность и обученность, но и профессиональная обучаемость, открытость).
Особенности личности и профессионализма абитуриента рассматриваются как статичные, неизменные.	Учитывается вероятностный, колебательный характер личностного и профессионального развития, отсюда недопустимость категоричных оценок в заключении.

Учитываются прежде всего количественные показатели.	Принимается во внимание сочетание качественных и количественных показателей.
Обращается внимание только на высокие показатели («отбор по максимуму», по В.Л. Марищуку).	Обращается внимание и на низкие показатели («отбор по минимуму» по В.Л. Марищуку) и выявление таких характеристик, которые не компенсируются в профессиональном обучении.
Выявляется только соответствие абитуриента некоторым нормам (стандартам профессиональной деятельности, образцам ответов в беседе).	Изучаются активность и умение самого абитуриента по выявлению и осознанию своих индивидуальных личностных и профессиональных норм, оценок, возможностей.

Содержание психологической беседы, изложенной ниже, в некоторой мере позволяет преодолеть названные недостатки диагностики «на входе». Психологическое собеседование признано выявить сложившийся профессиональный опыт абитуриента и его потенциальные возможности, зону ближайшего профессионального развития. Безусловно, речь идет прежде всего об осознаваемой самим абитуриентом сфере этого опыта и перспектив развития.

В ходе индивидуальной беседы предполагается охватить две большие группы психологических качеств:

• *профессиональную мотивацию (блок 1):* мотивацию профессиональной деятельности и мотивацию профессионального обучения, а именно то, ради чего человек работает в избранной системе труда, что побуждает его к дальнейшему профессиональному обучению. Мотивационная сфера включает стержневые психологические образования личности, которые в случае их неразвитости компенсируются труднее, чем отсутствие знаний, умений, навыков;

• *профессиональные способности (блок 2):* способности к профессиональной деятельности и к профессиональному обучению, а именно как умеет человек осознавать состав своей профессиональной деятельности, оценивать свою собственную профессиональную деятельность, решать профессиональные мыслительные задачи, строить профессиональное общение, планировать свое собственное профессиональное саморазвитие.

В состоянии профессиональной мотивации психолога интересуют сложившиеся к настоящему времени мотивационные побуждения к профессиональной деятельности (см. ниже пункты 1 — 4), а также мотивация к дальнейшему профессиональному обучению (пункт 5):

/. Ценностные ориентации в профессиональной деятельности: осознает ли абитуриент главную направленность в труде, понимает ли необходимость сочетания в нем государственных, общественных, собственных и других интересов.

2. Волевая самоорганизация в профессиональной деятельности: зрелость профессионального целеполагания — умение абитуриента воплощать свои мотивы в целях, умение строить и изменять планы своей профессиональной деятельности, находить приемы преодоления препятствий в своем труде.

3. Источник ответственности — локус контроля в профессиональной деятельности работника. Это качество определяется тем, где ищет работник причины своих успехов и неудач в профессиональной деятельности — в себе или во внешних обстоятельствах. Наличие внутреннего локуса контроля, внутренней причастности человека к причинам своих успехов или неудач, поиск причин в себе означает высокий уровень зрелости личности и профессионала.

4. Эмоциональная устойчивость, возможность управлять своими эмоциями, преобладание положительных эмоций, удовлетворенность хорошо сделанной работой (по процессу, по результату) — эти психологические показатели также характеризуют мотивационную сферу работника.

Важно выявить также мотивацию к дальнейшему профессиональному обучению.

5. Соотношение мотивов профессионального развития и должностного продвижения: понимание роли обучения в образовательном учреждении и профессионального развития как важного условия дальнейшего должностного продвижения. Наличие этого понимания в известной мере означает готовность к обучению в нем.

В состоянии профессиональных способностей психолога может интересовать «инструментальная вооруженность» человека, т. е. владение им приемами, средствами анализа, преобразования, изменения своей профессиональной деятельности. При этом важно выявить сложившиеся к настоящему времени профессиональные способности (см. пункты 6—9), а также способность, открытость к дальнейшему профессиональному обучению (пункт 10).

6. Профессиональное сознание, умение абитуриента осознать состав своей профессиональной деятельности (ее задачи, средства, необходимые результаты).

7. Профессиональная самооценка (рефлексия), умение человека осознать индивидуальные особенности своей профессиональной деятельности, ее сильные и слабые стороны.

8. Состояние профессионального мышления (в том числе творческого), умение абитуриента назвать нестандартные профессиональные ситуации, требующие нешаблонного подхода в принятии решения.

9. Профессиональное общение, являющееся также одним из средств осуществления профессиональной деятельности, умение абитуриента

осознать и назвать используемые им приемы общения для решения разных задач — согласования, преодоления конфликтов и т. д.

10. Способность абитуриента обучаться, *профессиональная обучаемость и самообучаемость,* открытость к обогащению и перестраиванию уже имеющегося профессионального опыта, умение осознать и ответить на вопросы: какие профессиональные знания и умения хотелось бы получить в образовательном учреждении, как складываются этапы профессионального саморазвития, как будут использованы новые знания в дальнейшей профессиональной деятельности?

Общая картина направлений предлагаемого психологического анализа профессионального развития абитуриента учебного учреждения при «входном контроле» представлена в табл. 41.

Опыт проведения психологического собеседования в образовательных учреждениях, учет возможности его использования указывает на актуальность выделения таких основных сторон, как содержание, организация и процедура проведения.

Содержание психологического собеседования с абитуриентами РАГС при «входном контроле»

Инструкция к проведению психологической беседы при «входном контроле»:

- психолог в начале беседы стремится расположить абитуриента к общению, создать доверительную обстановку, атмосферу психологической безопасности;
- психолог проводит беседу с абитуриентом в соответствии с группами вопросов, указанными в табл. 42. Необходимо убедиться в том, что абитуриент понимает суть вопросов. Вопросы могут задаваться в любом порядке, чтобы не нарушать естественности беседы (хотя в заключительной характеристике ответы и их оценку важно расположить в соответствии с их порядком в разработке);
- психолог задает абитуриенту вопросы, приведенные в табл. 41 графа 5, а затем учитывает возможные ответы абитуриента (табл. 42 графа 6);
- психолог как эксперт анализирует ответы абитуриента и оценивает их в условных баллах (от 5 до 2, см. графа 7) и в уровнях (Ж — желаемый, Д — допустимый, К — критический, Н — неприемлемый (см. графу 8, табл. 42);
- при анализе и оценке ответов особое внимание целесообразно уделить качественному содержательному анализу ответов абитуриента, например, обратить внимание на активность абитуриента при самооценивании, при определении планов своего внутреннего профессионального развития, на его стремление не только отвечать на готовые вопросы, но и выйти за пределы этих вопросов и обозначить свои собственные проблемы профессионального развития.

Таблица *41*

Анализ состояния профессионального развития абитуриента учебного учреждения

		Изучаемые стороны профессионального развития	Конкретные профессионально значимые качества абитуриента	Возможные вопросы к абитуриентам (см. в тексте)	Вероятные типы ответов абитуриента (см. в тексте)	Оценка ответа абитуриента в баллах	Общий вывод
Блок 1 Профессиональная мотивация	Профессиональный опыт Зона ближайшего профессионального развития	А. Мотивация к профессиональной деятельности госслужащих Б. Мотивация к профессиональному обучению в РАГС	1. Ценностные ориентации в профессиональной деятельности госслужащих 2. Волевая самоорганизация в профессиональной деятельности 3. Локус контроля в профессиональной деятельности 4. Эмоциональная устойчивость и удовлетворенность трудом 5. Соотношение мотивов профессионального развития и должностного продвижения.				

Блок 2 Профессиональные способности	Профессиональный опыт	А. Способности к профессиональной деятельности госслужащих	6. Профессиональное сознание 7. Профессиональная самооценка (рефлексия) 8. Профессиональное мышление 9. Профессиональное обучение, речь				
	Зона ближайшего профессионального развития	**Б.** Способность к профессиональному обучению в РАГС	10. Профессиональная обучаемость, готовность к профессиональному саморазвитию				

Иными словами, психологу при оценке ответов важно постараться увидеть зрелость абитуриента как целостной личности, как активного субъекта своей профессиональной деятельности и своего профессионального развития. Беседа может занять 30—60 минут.

В ходе беседы психолог ведет протокол. Протокол может быть в краткой форме, например: вопрос 1, ответ балл 5, уровень Ж — или может быть (что лучше) более полным, дополняться индивидуально окрашенными высказываниями абитуриента, важными для последующего составления характеристики.

Кроме ответов абитуриента на вопросы (группа 1-10) психолог фиксирует также его поведенческие реакции, например, степень управления своими эмоциональными состояниями, правильность речи и т. д. Беседа может быть проведена в полном объеме с применением всех 10 групп вопросов или в отдельных случаях в сокращенном варианте, с использованием только некоторых групп вопросов. Так, например, для краткого обследования можно рекомендовать вопросы пунктов 5, 7, 10 из графы № 4 (см.табл. 41).

Аналогичная беседа может быть проведена повторно после обучения в РАГС, или после обучения в образовательном учреждении, или после усвоения программ учебных курсов для отслеживания динамики профессиональной и личностной зрелости слушателей, студентов.

В табл. 42 приведены вопросы для психологической беседы с абитуриентами и возможные типы ответов абитуриента.

После психологического собеседования его результаты психолог отражает в психологической характеристике и в рекомендациях абитуриенту.

В **психологической характеристике отражается:** общее впечатление об абитуриенте как о личности и профессионале (насколько об этом позволяют судить материалы одной, хотя и длительной беседы) и затем характеристику ответов (в баллах, уровнях) на каждый вопрос (см. примерный образец характеристики ниже); общее число баллов за ответы и на этой основе общий вывод о целесообразности приема в образовательное учреждение, при этом используются апробированные на кафедре психологии профессиональной деятельности количественные интервалы: желаемый уровень — 50 — 47 баллов; допустимый уровень — 46 — 42 балла, критический уровень — 41 — 31 балла; неприемлемый уровень — 30 — 20 баллов.

Краткие рекомендации психолога адресуются абитуриенту и могут быть переданы ему для учета в работе по совершенствованию в процессе профессиональной деятельности и в дальнейшем профессиональном обучении, профессиональном росте.

Под этими двумя документами ставится личная подпись психолога. Они являются сугубо конфиденциальными и без согласия респондента не могут быть доступны для ознакомления иным лицам.

Таблица 42

Возможные вопросы для собеседования с абитуриентами при «входном контроле»

Изучаемые стороны профессионального развития абитуриента	Конкретные профессионально значимые качества абитуриента	Возможные вопросы к абитуриенту	Вероятные типы ответов абитуриента	Оценка ответа абитуриента в условных баллах	Общий вывод
Блок 1 Профессиональная мотивация	**1. Профессиональные ценностные ориентации, мотивационная направленность на сочетание государственных, общественных и личных интересов граждан в труде госслужащего**	**В чем состоит главная направленность труда госслужащих, что является оптимальным результатом труда госслужащих? На какие нравственные ценности Вы ориентируетесь в своем профессиональном труде? Как Вы сочетаете в профессиональной деятельности интересы государства, общества, отдельных граждан? В чем состоит для Вас лично смысл деятельности госслужащего?**	Называет четко пути учета и сочетания государственных, общественных интересов граждан в профессиональной деятельности: определяет смысл профессиональной деятельности для себя.	5	Ж
			Называет отдельные разрозненные ценностные ориентации, но не может их соотнести.	4	Д
			Называет отдельные ценностные ориентации госслужбы, но затрудняется определить ее смысл для себя.	3	К
			Не называет ценностные ориентации, характерные для госслужбы и для себя лично.	2 •	Н

	2. Волевая самоорганизация в профессиональной деятельности Профессиональное целеполагание и прогнозирование, их помехоустойчивость в условиях препятствий.	Умеете ли Вы планировать свою профессиональную деятельность? Пытаетесь ли строить самостоятельно профессиональные жизненные планы, умеете ли гибко их перестраивать? Какие психологические приемы Вы используете для преодоления затруднений в Вашей профессиональной деятельности?	Умеет называть этапы своих ближайших и отдаленных профессиональных жизненных планов; приемы преодоления затруднений в профессиональной деятельности.	5 1	ж " !
			Умеет назвать этапы планирования и организации своей профессиональной деятельности, приемы ее перестраивания.	4	д
			Не умеет называть этапы жизненных профессиональных планов; затрудняется назвать приемы преодоления затруднений в своей профессиональной деятельности.	3	к
			Не умеет определить и назвать способы гибкого перестраивания своей профессиональной деятельности при изменении ситуации.	2	н
	3. Локус контроля в профессиональной деятельности (объяснение причин успешности профессиональной	В чем вы видите причины достижений и неудач в вашей профессиональной деятельности, в труде ? Удается ли Вам влиять на события Вашей профессиональной жизни?	Называет в качестве причин своих достижений и неудач свои собственные качества и усилия, т. е. обнаруживает внутреннюю ответственность.	5	ж
			Называет в качестве причин успеха или неуспеха в труде и внутренние, и внешние факторы.	4	д

	деятельности внутренними или внешнимт факторами).		Считает причиной своих достижений и неудач внешние факторы (невезение действия начальника, коллег), выявляет отсутствие внутренней ответственности.	3	К
			Не умеет назвать причины своих достижений и неудач в профессиональной деятельности.	2	Н
	4. Эмоциональная устойчивость и удовлетворенность.	Испытываете ли Вы тревожность в процессе труда? Как часто Ваша тревожность выходит за пределы «полезной тревоги»? Какие приемы управления своим эмоциональным состоянием Вы используете в стрессовых ситуациях? Преобладают ли в Вашем труде положительные или отрицательные эмоции? Что вызывает у Вас наибольшее удовлетворение — интерес к содержанию и процессу выполняемой работы, интерес только к результату, без учета средств выполнения работы; интерес «к	Отмечает преобладание положительных эмоций в труде; указывает удовлетворенность процессом труда, возможностью саморазвития.	5	Ж
			Называет приемы управления эмоциональными состояниями и достижения эмоциональной устойчивости; отмечает удовлетворенность от взаимоотношений с коллегами.	4	д
			Затрудняется назвать приемы управления своими эмоциональными состояниями, проявляет интерес только к результату профессиональной деятельности.	3	К
			Обнаруживает преобладание отрицательных эмоций и неудовлетворенности в профессиональной деятельности.	2	Н

1

1	1	1 хорошо выполненной работе» (нужный результат допустимыми средствами), интерес к взаимоотношениям с коллегами, к возможности саморазвития?			
	5. Соотношение мотивов внутреннего профессионального развития (компетентности) и мотивов повышения социального статуса (более высокой должности).	**Что Вы считаете наиболее важным показателем своего профессионального роста — внутреннее профессиональное развитие, возрастание компетентности или занятие более высокой должности?** **Какую роль профессиональное развитие имеет в должностном продвижении?** **Какую роль может играть профессиональное обучение в РАГС и возрастание Вашей компетентности для дальнейшего должностного продвижения?**	Осознает профессиональное развитие в ходе обучения в РАГС как необходимое условие профессионального развития. Четко называет профессиональное развитие (возрастание компетентности) необходимым условием должностного (социального) продвижения.	5	Ж
			Рядоположенно оценивает роль профессионального развития и должностного (социального) продвижения.	4	д
			Называет только этапы должностного продвижения.	3	**К**
			Не умеет соотнести внутреннее профессиональное развитие и должностное продвижение.	2	Н
Блок 2 Профессиональные способности	6. Профессиональное сознание (полнота осознания состава профес-	Перечислите состав (задачи, средства, результат) Вашей профессиональной деятельности. Назовите 3 признака успешной профессиональной деятельное-	Указывает на связь между объективным составом профессиональной деятельности и ПВК. Умеет перечислить состав своей профессиональной деятельности, называ-	5	Ж

	сиональной деятельности и необходимых профессионально важных качеств — ПВК).	ти и 3 признака неуспешной профессиональной деятельности. Перечислите 3 профессионально важных качества личности неуспешного работника.	ет 3 признака успешной деятельности в труде и 3 качества (ПВК) успешного работника.		
			Частично соотносит состав профессиональной деятельности и ПВК. Называет менее 3 признаков успешной профессиональной деятельности и качеств личности (ПВК) успешного работника.	4	д
			Не умеет соотнести состав профессиональной деятельности и ПВК. Называет менее 2 признаков успешной профессиональной деятельности и качеств личности (ПВК) успешного работника.	3	К
			Затрудняется назвать состав своей профессиональной деятельности, выделить признаки и качества успешного работника.	2	Н
	7. Профессиональная самооценка (профессиональная рефлексия).	Что Вы считаете в настоящее время сильной и слабой стороной в Вашей профессиональной деятельности? Какие ПВК у Вас наиболее и наименее развиты? Что считаете главным достиже-	Обнаруживает интерес к профессиональному самооцениванию, умеет полно назвать свои более и менее развитые ПВК.	5	Ж
			Умеет назвать сильные и слабые стороны своей профессиональной деятельности, называет конкретные выво-	4	д

		нием Вашего прошлого профессионального опыта? Что Вы назвали бы главным «уроком» из Вашего профессионального опыта?	ды из своего прошлого профессионального опыта.		
			Умеет только в общем виде назвать достижения и выводы из своего прошлого профессионального опыта.	3	К
			Не обнаруживает интереса к самооцениванию, не умеет назвать сильные и слабые стороны своей профессиональной деятельности.	2	н
	8. Профессиональное мышление, способность к принятию решений в нестандартных условиях.	Какие виды и уровни профессионального мышления Вы используете в своем труде? Назовите 1-2 нестандартных профессиональных ситуаций, где приходилось принимать нестандартные решения и применять творческое мышление. Назовите 1-2 профессиональных ситуаций, требующие от Вас стратегического (перспективного) и тактического (оперативного) профессионального мышления.	Умеет назвать 2 профессиональные ситуации, требующие нестандартного (творческого) мышления.	5	Ж
			Называет 2 разные профессиональные ситуации, требующие то стратегического, то тактического профессионального мышления.	4	Д
			Затрудняется в различении уровней и видов профессионального мышления в зависимости от характера профессиональных ситуаций.	3	К
			Называет в качестве нестандартных типовые профессиональные ситуации, демонстрируя репродуктивное мышление.	2	н

	9. Профессиональное общение, коммуникативные приемы и умения, речь.	**Назовите 1-2 профессиональные ситуации, обязательно требующие общения для согласования и координации усилий в труде?** **Какие конкретные приемы Вы используете в своем опыте для того, чтобы установить взаимоотношения согласия с коллегами по работе?** **Какие коммуникативные приемы Вы используете, чтобы отстоять свою точку зрения в случае расхождений позиций, конфликтов?** **Какие нестандартные приемы профессионального общения Вам приходилось использовать?**	Называет 2 профессиональные ситуации, требующие нестандартных приемов профессионального общения, преодоления конфликтов, называет собственные приемы улучшения взаимоотношений с коллегами. Речь четкая, выразительная.	5	Ж
			Называет 2 профессиональные ситуации, требующие общения для согласования и координации усилий в труде, определяет нужные коммуникативные приемы и умения. Речь невыразительная.	4	Д
			Называет отдельные коммуникативные приемы и умения, необходимые для разрешения сложных и конфликтных ситуаций. Речь нечеткая.	3	К
			Затрудняется назвать коммуникативные приемы для согласования и координации, преодоления конфликтов.	2	Н

	10. Профессиональная обучаемость и самообучаемость, способность к профессиональному саморазвитию.	Какие конкретные новые профессиональные знания и умения Вы хотели бы получить в ходе обучения в РАГС? Как Вы предполагаете использовать новые профессиональные знания в дальнейшей профессиональной деятельности? Назовите этапы своего внутреннего профессионального саморазвития - над чем Вы работали в процессе профессионального развития в прошлые годы, работаете в настоящее время, будете работать в будущем (через 1-3 года, через 5 лет).	Называет конкретные новые профессиональные знания, которые ему необходимы для совершенствования профессиональной деятельности; называет этапы своего внутреннего профессионального развития.	5	Ж
			Называет отдельные этапы своего профессионального саморазвития.	4	Д
			Затрудняется определить профессиональные знания, умения, которых ему недостает в профессиональном развитии.	3	К
			Не умеет назвать последовательные этапы своего внутреннего профессионального саморазвития.	2	Н

При написании *психологической характеристики* желательно:

- писать характеристику достаточно полно (около 1 страницы), чтобы она могла быть полезна и информативна для заказчика (например, приемной комиссии, кадрового органа и др.);
- в характеристике обязательно осветить характер ответа абитуриента на каждую группу вопросов, выделяя их порядковым номером (от 1 до 10);
- оценивать только отдельные ответы, качества, действия, не допускать негативной оценки личности в целом;
- учитывая одноразовый характер беседы и наличие одного эксперта, формулировать выводы как ориентировочные, а не жестко обязательные, избегать категоричных оценок и формулировок;
- подчеркнуть в характеристике имеющиеся у абитуриента позитивные качества, на которые можно опереться, и отметить негативные, трудно компенсируемые качества, если они есть.
- соотнести впечатления об абитуриенте, полученные в ходе беседы, с данными компьютерного обследования и учесть это при написании психологической характеристики;
- при использовании психологической характеристики передавать ее только тем лицам, которые имеют прямое отношение к учету ее выводов, т. е. следовать профессиональной этике психолога и принципу конфиденциальности — неразглашения информации;
- при проведении портативной беседы соответственно сокращается и объем характеристики.

При написании *рекомендаций* необходимо использовать понятный для абитуриента язык, близкий к его обычной профессиональной деятельности, без специальных и сложных психологических терминов. В рекомендациях для абитуриента также важно подчеркивать его положительные профессиональные и личностные качества, по возможности дать конкретные советы по развитию положительных, сглаживанию негативных, компенсации недостающих качеств.

Примерный образец психологической характеристики абитуриента А, получившего по числу баллов оценку «желаемый уровень»

Абитуриент (Ф.И.О.) в целом обнаружил высокий уровень профессиональной и личностной зрелости, что делает целесообразным его принятие в РАГС. Достаточно равномерно развиты мотивационная и операциональная сфера профессионализма.

По данным ответов абитуриента на отдельные группы вопросов можно говорить о наличии у него следующих профессиональных качеств:

1. Четкие представления о гуманистических ценностных ориентациях в труде конкретного абитуриента, о гармоничности сочетания у него государственных, общественных, личных и других интересов (балл 5).

2. Развитые волевые качества в профессиональной деятельности: умение обоснованно наметить план своей будущей профессиональной жизни и конкретной профессиональной деятельности, осознанное применение приемов преодоления затруднений в профессиональной деятельности (балл 5).
3. Развитая внутренняя ответственность, понимание роли собственных усилий и качеств в успехе — неуспехе своей профессиональной деятельности (балл 5).
4. Умение управлять своим эмоциональным состоянием (в том числе во время беседы с психологом); иногда, поданным самоотчета, склонность к пессимизму и отрицательным эмоциям неудовлетворенности (балл 4).
5. Достаточное понимание значимости внутреннего профессионального развития как важной основы должностного продвижения (балл 5).
6. Осознает необходимые для профессиональной деятельности профессионально важные качества ПВК — можно указать, какие именно. Труднее анализирует строение своей профессиональной деятельности при выделении ее задач, средств, результатов, особую трудность вызывало определение подлинного результата управленческой деятельности (балл 4).
7. Профессиональная самооценка развернутая и полная. Проявляет интерес к профессиональному самооцениванию. Охотно анализирует сильные стороны своей профессиональной деятельности и развитие, профессионально важные качества; менее охотно — слабые качества. Задание анализа своего прошлого профессионального опыта воспринимает как непривычное, видна недостаточная развитость рефлексивных навыков (балл 4).
8. В профессиональном мышлении имеются черты творческого подхода — легко припоминает ряд неординарных управленческих ситуаций, потребовавших новых подходов в принятии решения. По собственной оценке, более предпочитает заниматься выработкой тактических решений, чем стратегических — в силу неопределенности последних (балл 5).
9. Хорошо строит общение с психологом, речь четкая и выразительная. С удовольствием раскрывает несколько случаев, где понадобилось искать способы подходов к новым сотрудникам, в том числе в конфликтных ситуациях (балл 5).
10. Профессиональная обучаемость достаточно выражена: абитуриент четко называет круг юридических профессиональных знаний, которые ему надо расширить в связи с его новой должностью. В состоянии оценить этапы своего профессионального развития в предыдущие годы, на сегодняшний день и в перспективе (балл 5).

Общий балл — 47,
уровень — желаемый (Ж).

Рекомендации психолога абитуриенту А:

Уважаемый коллега! Вы накопили широкий профессиональный опыт, проделали большой внутренний труд для осмысления и осознания условий, средств своих достижений в работе.

Хотелось бы посоветовать Вам продолжить совершенствовать свои профессионально необходимые качества личности и в то же время обратить внимание на следующее:

- попробуйте возможно чаще (по вечерам, в конце недели, после завершения этапа работы) приучить себя анализировать: что было сделано, какие стояли задачи, какие способы работы оправдали или не оправдали себя, получен ожидаемый или неожиданный результат;
- также немаловажно для Вас научиться спокойно анализировать (для себя) свои недостаточно развитые профессиональные качества личности, чтобы искать способы их компенсации;
- познакомьтесь также с литературой по саморазвитию положительных эмоциональных состояний или примите участие в соответствующем тренинге.

Желаем Вам успехов в работе и в дальнейшем профессиональном росте.

Психолог, проводивший собеседование, _____

«___»_____200____**г.**

Примерный образец психологической характеристики абитуриента Б, получившего по числу баллов оценку «критический уровень»

Абитуриент (Ф.И.О.) в целом показал недостаточно высокий уровень осознавания сторон своего профессионального развития, при этом наиболее отстают показатели мотивационной сферы профессионализма.

Поданным ответов абитуриента в ходе психологической беседы можно судить о наличии у него следующих профессиональных качеств:

1. Достаточно четкое представление о ценностных ориентациях человека в труде, хотя на первый план выступают государственные и общественные ценности, а на втором плане (после дополнительных вопросов) — собственные интересы и интересы отдельных лиц и граждан (балл 4).
2. После ряда уточняющих вопросов абитуриент рассказывает в общем виде о том, как он планирует и перестраивает свою профессиональную деятельность. С большими трудностями выполняет задание рассказать о построении своих жизненных профессиональных планов. Называет отдельные примеры преодоления затруднений не в профессиональной, а в бытовой сфере (балл 4).
3. Внутренняя ответственность, осознание себя как причины успехов — неудач развиты мало, ибо абитуриент склонен объяснять трудности и неудачи в работе только внешними причинами (нестабильностью в обществе и др.) (балл 3).

4. Эмоционально достаточно устойчив, стабилен в беседе с психологом. Удовлетворенность трудом вызывают узко результативные факторы, а не процесс и содержание труда. В силу завышенной самооценки преобладают положительные эмоции и удовлетворенность в работе. Отмечает, что его тревожность порой выходит за пределы «полезной тревоги», свойственной активной личности (балл 4).
5. Профессиональное развитие (достижение компетентности) и социальное должностное продвижение абитуриентом не различаются, поэтому трудно судить о приоритете одного из них у данного специалиста. Не соотносит должностное продвижение с необходимостью роста внутренней профессиональной компетентности (балл 3).
6. В профессиональном сознании абитуриента мало представлены признаки успешной профессиональной деятельности и качества личности успешного специалиста. Эталоны успешного и мало успешного работника в своей сфере описывает на обыденном уровне (балл 3).
7. Не проявляет интереса к самооцениванию, болезненно реагирует на просьбу перечислить слабые стороны в своей профессиональной деятельности. Сильные стороны своей профессиональной деятельности называет несколько более охотно (балл 4).
8. Профессиональное мышление осуществляется также скорее на житейском, чем на профессионально-теоретическом уровне. Абитуриент отдает предпочтение тактическим задачам в профессиональном мышлении решению текущих оперативных задач, отмечая, что стратегические задачи решаются не на его уровне. В качестве нестандартных профессиональных ситуаций называет ситуации, необычные по внешним признакам (например, пришлось привлекать соседний отдел учреждения), а не требующие нового способа решения и творческого мышления (балл 4).
9. Общение в профессиональном труде на практическом уровне достаточно сформировано, о чем свидетельствует, по словам абитуриента, отсутствие его конфликтов с коллегами, с начальством. Вместе с тем осознание приемов оптимального и тем более нестандартного профессионального общения затруднено, речь четкая, убедительная (балл 4).
10. Профессиональная обучаемость и самообучаемость слабо выражены, хотя само стремление обучаться в РАГС свидетельствует о наличии потребности в повышении квалификации. Этапы собственного внутреннего профессионального развития, их динамику от «вчерашнего дня» к «завтрашнему дню» осознает недостаточно (балл 4).

Общий балл — 37,

уровень — критический (К).

Рекомендации психолога абитуриенту Б:

Уважаемый коллега! Вы накопили достаточно большой профессиональный опыт, сейчас делаете новую важную попытку продолжить профессиональное образование.

Мы могли бы посоветовать Вам попробовать применить несколько приемов, чтобы сделать свое профессиональное развитие более интенсивным:

- принять положение о том, что должностное продвижение невозможно или не вызывает удовлетворения без постоянного внутреннего роста;
- применять упражнения по построению «сценария своей будущей профессиональной жизни»: что я хотел бы делать, где и как работать через 1, 2, 5 лет; как могли бы измениться мои рабочие планы, если бы изменились условия работы; чаще обдумывать свои собственные приемы преодоления затруднений: какие из них были более удачны и эффективны?
- развивать у себя «внутреннюю причастность», т. е. осознание того, что главной причиной всех успехов и неудач в Вашей профессиональной деятельности являются Ваши собственные усилия и способности, а не действия других лиц или простое невезение;
- постарайтесь определить в Вашем учреждении людей, работающих успешно, умеющих общаться с людьми, быстро развивающихся, т. е. успешных специалистов. Проанализируйте, в чем секрет их успеха. Соотнесите их черты личности со своими возможностями и качествами;
- чаще подвергайте себя внутренней беспристрастной объективной оценке: какие черты специалиста у Вас более и менее развиты. Обдумайте, как можно уравновесить, компенсировать недостающие качества;
- особо обращайте внимание на нестандартные ситуации в Вашей работе. Создавайте для себя банк, «коллекцию» таких необычных ситуаций и выходов из них, чтобы они не могли застать Вас врасплох;
- чаще продумывайте и корректируйте этапы своего профессионального развития, постарайтесь отвечать для себя на вопросы — возрастает ли уровень моих притязаний «сегодня» по сравнению с «вчера», «завтра» по сравнению с «сегодня», есть ли динамика роста?

Желаем Вам большого успеха в работе и в саморазвитии.

Психолог, проводивший собеседование,_____
«___»_____200____г.

б) Методика диагностики уровня социального мышления личности (К.А. Абульханова, Г.Н. Ярошенко)

Проективно-диагностическая и развивающая методика выявления особенностей и развития проблематизации как основной способности социального мышления личности является инструментом, посредством которого личность осуществляет разрешение любых актуальных для себя противоречий, выступая в качестве субъекта разрешения проблемной ситуации.

Методика позволяет диагностировать уровень развития проблематизации социального мышления личности.

Основным принципом построения данной методики принимается расположение вопросов, порядок которых носит характер алгоритма, позволяющего актуализировать последовательность анализа составляющих проблемы, расширять контекст проблемного поля ее связей, способствующего лучшему осмыслению различных путей ее решения и их последствий, т. е моделирования возможного будущего.

Развивающий эффект методики построен по принципу, позволяющему осуществить внутренний диалог: респондент как бы сам задает себе вопросы и сам отвечает на них.

В частности, вопросы 1—6, 8 организованы и направлены на установление причинно-следственных связей путем движения от частного к общему; прием моделирования процесса решения проблемы посредством аналогий (вопрос 6); выдвижения рабочих гипотез (вопросы 8, 10, 11); установления причинных связей методом сходства и различий (вопросы 4и 5; 7; 10 и 11).

Вопросы 7, 9, 10 и 11 составлены с учетом психокоррекционного развивающего воздействия на проблематизацию социального мышления. В частности, вопрос 7 побуждает проводить многоплановую оценку влияния других людей на актуальную для респондента проблему. При этом респондент должен рассмотреть влияние других и как фактор возникновения проблемы, и как фактор ее разрешения.

Вопрос 9 оказывает фасилитирующее влияние на процесс определения меры личной ответственности за разрешение проблемы. Вопрос 10 направлен на активизацию механизмов социально-психологической рефлексии, вопрос 11 — на активизацию децентрации как составляющей социально-психологической перцепции. Все перечисленные вопросы отражают ряд приемов психолого-терапевтической и психокоррекционной практики, направленной на повышение социально-психологической компетентности личности, основой которой является развитое социальное мышление.

Своеобразным «ключом» к методике является ответ на последний вопрос (11), который сопоставляется с ответом на вопрос 1; сравнение позволяет судить о репрезентативности (представленности) проблемы в социальном мышлении личности: существует ли проблема как предмет социального мышления с самого начала или в результате всего проделанного анализа. Практический психолог по этому принципу может делать вывод об уровне развития проблематизации социального мышления личности.

Методика диагностирует именно социальное мышление личности, поскольку выявляет не общие интеллектуальные способности, а способ осмысления любых социальных (профессиональных, жизненных, межличностных и др.) проблем в зависимости от ее ответственности за ее решения.

Репрезентативность данной методики обеспечена результатами ее использования как реального развивающего социальное мышление личности инструмента в диссертационном исследовании Г.Н. Ярошенко и работах практических психологов. В сочетании с методикой ПСМ (проблематизация социального мышления) Г.Э. Белицкой она позволяет выявлять зависимость способности проблематизации социального мышления от типов социальной адаптированности личности.

Данную методику можно использовать для диагностики способности решения любых проблем: профессиональных, жизненных, межличностных и т. д.

Инструкция

Назовите значимые для Вас проблемы, которые переживаются Вами в данный момент.

Вопросы	Проблема 1	Проблема 2
1. В чем состоит Ваша проблема?		
2. В связи с чем она возникла — каковы ее предпосылки?		
3. Что мешает Вам в ее решении?		
4. При каких условиях, как Вам кажется, проблема могла бы быть решена?		
5. Каковы последствия, если проблема решена не будет?		
6. С какими аналогичными проблемами Вы сталкивались в своей жизни?		
7. Как связана Ваша проблема с другими людьми?		
8. Когда можно решить Вашу проблему?		
9. Кто отвечает за решение данной проблемы?		
10. Как бы Вы объяснили другим суть этой проблемы?		
11. Что бы Вы посоветовали, если бы другие были на Вашем месте?		

в) Методика выявления перспективной жизненной стратегии (разработана на основе Методики ценностных ориентации М. Рокича)

Описание

Методика предназначена для использования в индивидуальной работе по психокоррекции и психотерапии. Данная методика направлена на реконструкцию иерархической системы ценностных ориентации личности, исходя из того, что человек, пребывающий по той или иной причине в состоянии дезадаптации, в первую очередь характеризуется разрушением системы жизненных ценностей, и восстановление данной системы или ее реконструкция являются одним из основных средств психокоррекции его негативного психического состояния.

Основу работы составляет прямое ранжирование персоналом в ходе индивидуальной беседы списка ценностей, предъявляемых ему на отдельных карточках. Методика предполагает два списка ценностей по 18 в каждом:

1) терминальные — убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться (ценности — цели);

2) инструментальные — убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации (ценности — средства).

Респонденту последовательно предъявляются оба списка, выполненных машинописным текстом на отдельных карточках размером 12x5 см (по одной ценности на каждой). Карточки должны предъявляться таким образом, чтобы респондент мог охватить взглядом все сразу, т. е. 18 штук. Вначале предъявляется набор терминальных ценностей, затем — инструментальных.

Примерная инструкция: «Сейчас Вам будет предъявлен набор из 18 карточек с обозначением ценностей. Ваша задача — разложить их по порядку значимости для Вас как принципов, которыми Вы руководствуетесь в вашей жизни.

Каждая ценность написана на отдельной карточке. Внимательно изучите карточки и, выбрав ту, которая для Вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценности и поместите ее вслед за первой. Затем проделайте то же со всеми оставшимися карточками. Наименее важная останется последней и займет 18 место.

Работайте не спеша, вдумчиво. Если в процессе работы Вы измените свое мнение, то можете исправить свой выбор, поменяв карточки местами. Конечный результат должен отражать вашу истинную позицию».

Стимульный материал

Терминальные ценности:

- активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);
- жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемый жизненным опытом);
- здоровье (физическое и психическое);
- интересная работа;
- красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и искусстве);
- любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);
- материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);
- наличие хороших и верных друзей;
- общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей);
- познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие);
- продуктивная жизнь (максимальное использование своих возможностей, сил и способностей);
- развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);
- развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей);
- свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках);
- счастливая семейная жизнь;
- счастье других (благосостояние, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом);
- творчество (возможность творческой деятельности);
- уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).

Инструментальные ценности:

- аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах;
- воспитанность (хорошие манеры);
- высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания);
- жизнерадостность (чувство юмора);
- исполнительность (дисциплинированность);
- самоконтроль (сдержанность, самодисциплина);
- смелость в отстаивании своего мнения, своих взглядов;
- твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями);
- терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения);

- широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки);
- честность (правдивость, искренность);
- эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе);
- чуткость (заботливость);
- независимость (способность действовать самостоятельно, решительно);
- непримиримость к недостаткам в себе и в других;
- образованность (широта знаний, высокая общая культура);
- ответственность (чувство долга, умение держать слово);
- рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения).

Обработка и интерпретация результатов

В целях формирования перспективной жизненной стратегии человека психолог последовательно задает несколько оснований для ранжирования:

1) в какой степени предложенные ценности значимы для данного испытуемого;
2) каким образом они ранжированы, по мнению испытуемого, у безупречного во всех отношениях человека, довольного своей жизнью;
3) в какой степени эти ценности реализованы у испытуемого в настоящий момент его жизни;
4) в какой степени он хотел бы их реализовать в ближайшем будущем в процесе деятельности, вне работы и т. д.

Основания ранжирования могут задаваться и по личному усмотрению психолога, исходя из его конкретных целей и задач в работе с данным респондентом.

Результаты каждого ранжирования фиксируются любым удобным способом, но не привлекая к этому внимания испытуемого или же объяснив, что это необходимо для того, чтобы потом задать уточняющие вопросы.

Работа респондента с карточками ценностных ориентации по их ранжированию позволяет инициировать у него рефлексивный процесс, направленный на осознание своих мотивов, целей, желаний, устремлений и оценку собственных возможностей по их реализации. Задача психолога заключается в активизации и поддержании этого процесса, направлении его в конструктивное русло.

Сравнить результаты ранжирования по различным основаниям входе беседы с испытуемым возможно с помощью вопросов. Например:

- Что мешает реализовать эти ценности так, как они «живут» у «идеального человека»?
- Что необходимо для того, чтобы это сделать?
- От кого (чего) зависит успех реализации ваших ценностей? и т. п.

Кропотливая и творческая совместная работа психолога с респондентом по данной методике должна закончиться формированием ближайших перспектив достижения у испытуемого:

а) в служебной деятельности;
б) во внутриличностной сфере;
в) в межличностной сфере.

Результатом работы должна стать структурированная система ценностных ориентации респондента, в которой его деятельность должна прибрести позитивную конструктивную направленность. Данная система должна способствовать повышению личностной значимости выполнения специалистом профессиональных функций, что в свою очередь ведет к восстановлению душевного равновесия, индивидуально-психологических и социальных характеристик личности.

г) Экспресс-анкета для психолога-профориентатора (В. В. Козлов, А. А. Козлова)

Практическая работа профконсультанта охватывает достаточно широкий тематический спектр консультирования — от выбора клиентом приемлемой трудовой сферы и прогноза стиля профессиональной деятельности до прохождения конкурсного отбора и собеседования с работодателем. Консультант при этом должен владеть достаточно богатым арсеналом профессиональных умений и навыков использования профессионального инструментария: технологиями получения и использования актуальной информации о состоянии и запросах на рынке труда, методами личностной и профессиональной диагностики, методиками проведения индивидуальных и групповых профконсультаций, техниками коррекционной работы, приемами оказания психотерапевтической помощи и т. д.

Одна из основных сложностей его работы заключается в правильном определении того, какая именно помощь требуется клиенту в данный момент. Чаще всего на приеме приходится сталкиваться с тем, что клиенты не в состоянии самостоятельно четко сформулировать свой запрос на профессиональную психологическую помощь. Хорошо, если психолог обладает достаточным временным запасом для выявления запроса клиента. В реальных же условиях, например, при приеме посетителей на бирже труда, время на выявление проблематики и выбор средств и форм консультирования ограничены. Этим определяется необходимость методического «инструмента», который мог выполнять, с одной стороны, функции экспресс-диагностики проблемной ситуации клиента и, с другой стороны, помогал клиенту осознать свой запрос на тему консультации.

В настоящей статье предлагается вариант такого методического инструмента. Он представлен в виде аналитической анкеты, которая достаточно проста для понимания клиентом и не вызывает сопротивления при ее заполнении. Данная анкета также не выглядит как тестовая методика, поэтому ее можно предлагать для заполнения параллельно другим анкетным формам (при оформлении на консультацию, при постановке на учет на бирже труда, на предварительном собеседовании при приеме на работу).

В анкете 17 вопросов. Будет преувеличением сказать, что каждый пункт несет полноценную диагностическую нагрузку, но вопросы подобраны и сформулированы таким образом, чтобы выявить основные направления и проблематику психологического и профессионального консультирования клиентов практического психолога. Опыт 20-месячного использования анкеты в практической работе психологов-консультантов подтверждает возможность адекватного прогнозирования проблемных зон клиента по его ответам на вопросы анкеты. При этом анкета выступает не только как средство предварительной диагностики, но и как некий тренажер по технике самоанализа для клиента, и как инструмент проведения индивидуальной профессиональной консультации.

Ниже будут приведены не только формулировки вопросов анкеты, но и даны пояснения и иллюстрации к ним, основанные на опыте ее использования в работе психологов-консультантов молодежной биржи труда.

Содержание экспресс-анкеты

Первый пункт содержит вопрос, позволяющий предварительно выявить затруднения клиента биржи в поиске работы и, соответственно, определить тему консультации.

Предлагается несколько вариантов ответа на вопрос, которые следует пронумеровать по степени и актуальности для Вас.

Существуют ли у Вас затруднения, связанные с самостоятельным профессиональным определением? С чем они связаны?

[ ] не имею полного представления о мире профессий;
[ ] не очень знаю себя и не уверен в собственных способностях;
[ ] не представляю, в какой профессии мои способности могут пригодиться;
[ ] чувствую, что во мне никто не заинтересован;
[ ] нет достаточного опыта полностью самостоятельной жизни;
[ ] некомфортно чувствую себя в ситуации необходимости «самопродажи»;
[ ] другое_____

Из 210 анкет, взятых нами для обработки в качестве иллюстрации, не было ни одной, в которой клиенты проигнорировали бы данный пункт. По оценкам клиентов молодежной биржи труда в возрасте от 15 до 24 лет, затруднения, связанные с самостоятельным определением будущей профессии, разделились на три группы (см. табл. 43.). Опыт показывает, что уже по выбору вариантов ответов консультант с достаточной долей вероятности может прогнозировать запрос на консультацию со стороны клиента.

Второй пункт позволяет выявить позитивный личностный опыт социального взаимодействия.

Есть ли у Вас успешный опыт...

[ ] налаживания контактов в незнакомой группе;
[ ] выживания в недоброжелательной, конфликтной среде;

Таблица 43

Ранг	Формулировка варианта ответа	Предварительная тема профконсультаций	Характеристика респондентов
1.	— Не имею полного представления о мире профессий (31%). — Нет достаточного опыта полностью самостоятельной жизни (31%).	Выявление профессиональных интересов, профориентация.	В основном школьники старших классов, неудачливые абитуриенты
2.	— Не очень знаю себя и не уверен в собственных способностях (23%). — Не представляю, в какой профессии мои способности могут пригодиться (23%).	Диагностика и личностное консультирование.	... а также учащиеся и выпускники средних специльных учебных заведений.
3.	— Чувствую, что во мне никто не заинтересован (7%). — Некомфортно чувствую себя в ситуации необходимости «самопродажи» (7%).	Составление резюме, подготовка к собеседованию, психологическая поддержка.	... а также студенты и молодые специалисты, не нашедшие работу по специальности.

[ ] прохождения конкурсного отбора;
[ ] организации Вами групповой деятельности;
I] профессионального обучения;
[ ] работы в ситуации жесткой оценки руководством Ваших профессиональных успехов.

В беседе с клиентом важно, чтобы он раскрыл, что подразумевается под тем или иным выбором. Расширение информации позволит не только понять значимость и степень полезности того или иного опыта в профессиональной деятельности, но и позволит выявить эмоциональный фон восприятия своего опыта клиентом. В ходе консультации важно, чтобы тот или иной личностный опыт стал именно позитивным и воспринимался как личностный потенциал, который нельзя игнорировать, но необходимо использовать в профессиональной деятельности.

Краткий анализ ответов на данный пункт представлен в табл. 44.

Комментарий. Вопрос сформулирован так, что прочесть его можно двояко: с ударением на слове *опыт*, либо на слове *успешный*. Часто клиенты просто не отмечают опыт конкурсного отбора, если он не был успешным. В консультации нам представляется важным перенести акцент

Таблица 44

Ранг	Формулировка варианта ответа	Пояснения
1.	Налаживание контактов в незнакомой группе (68%);	**Большинство клиентов выбор первого варианта ответа основывают на опыте перехода в новую учебную группу. При собеседовании важно выявить, как вел себя клиент — «плыл по течению» или предпринимал осознанные шаги (какие?) для достижения цели. Так клиент определяет свой потенциал, учится самоанализу, а консультант помогает выделять значимые для его профессиональной деятельности умения и навыки социального взаимодействия.**
2.	профессионального обучения (24%);	
3.	работы в ситуации жесткой оценки руководством Ваших профессиональных успехов (20%);	
4.	выживания в недоброжелательной, конфликтной среде (18%); организации Вами групповой деятельности (18%);	
5.	прохождения конкурсного отбора (15%).	

со слова *успешный* на слово *опыт* для того, чтобы дать клиенту урок извлечения *успеха, позитивного результата* из любой ситуации. Для большинства клиентов, с которыми пришлось работать авторам, было, по меньшей мере, непривычно рассматривать свой негативный опыт как потенциал личностного развития. Нам же это представляется важным, и данный пункт анкеты дает повод консультанту вместе с клиентом сделать это маленькое открытие.

Третий пункт ставит клиенту задачу определить хоть какое-то умение, которое может быть продаваемо им на рынке труда.

Какую трудовую деятельность Вы до настоящего времени освоили? (Т. е. Вы с уверенностью считаете, что даже в условиях конкуренции за это можно платить.)

При ответе на этот вопрос 52% клиентов испытывали сложности, связанные с недостаточной уверенностью в своих умениях либо с изначально низким уровнем предпрофессиональной подготовки. Это — возможная тема для консультирования.

Комментарий. Данный пункт анкеты заставляет клиента произвести некую инвентаризацию собственных прикладных умений. При этом вторая часть вопроса (якобы уточняющая) ставит клиента перед вопросами типа «Могут ли мне платить за то, что я умею делать?» и «Могу ли я делать то, за что мне готовы платить?». Здесь может возникнуть принципиальный вопрос: работать для получения денег или для самореализации? В нашем опыте не было клиентов, однозначно выбравших первый вариант — деньги (вероятно, потому, что таким людям по определению нет нужды обращаться к психологу за консультацией). Именно при от-

сутствии четкого ответа человеку сложно определиться с профессиональной сферой. Конечно, хочется и того и другого, но «нет в мире совершенства», говорим мы и просим сделать однозначный выбор, потому что сложно усидеть на двух стульях или угнаться за двумя зайцами. Этот выбор — самый серьезный запрос на консультацию, который может быть выявлен с помощью этого вопроса.

Более простой запрос может быть удовлетворен следующим образом. Если клиент отвечает, что для него более важно, чтобы работа нравилась, оказывается достаточным перевести разговор с вопроса «А что Вам нравится делать?» в русло «Кто и где мог бы Вам за это платить?». Такой поворот разговора часто играет роль парадоксальной инструкции. Как оказалось, многие молодые люди не представляют, что можно сделать свое хобби профессией. Это связано, вероятно, с существованием убеждения, что для того, чтобы стать профессионалом, нужно много и трудно учиться, после чего получить документальное подтверждение своим знаниям. Множество дипломированных неспециалистов на бирже труда — подтверждение необоснованности данного утверждения.

Четвертый пункт предлагает клиенту отметить возможные варианты начала трудовой деятельности. Выбранный вариант ответа дает консультанту возможность обсудить с клиентом причины и мотивы выбора того или иного пути профессионального определения. Этот выбор может быть вынужденным, связанным, например, с тяжелой семейной ситуацией. Этот же вопрос позволит консультанту определить, насколько важно для клиента именно найти работу, а не определиться с профессией принципиально (что означает принципиально разный запрос на помощь специалиста).

Отметьте варианты начала трудовой деятельности, приемлемые для Вас?

[ ] устройство на долговременную работу с обучением на месте;
[ ] устройство на работу с возможностью учебы по специальности «без отрыва»;
[ ] профессиональное обучение с последующим устройством на работу;
[ ] профессиональное обучение с возможностью временной (сезонной) подработки;
[ ] устройство на любую работу, пока не_____
[ ] другое_____

Наиболее популярным является вариант профессионального обучения с последующим устройством на работу (49% выборов), затем следуют устройство на долговременную работу с обучением на месте (38%), устройство на работу с возможностью учебы по специальности «без отрыва» (27%), профессиональное обучение с возможностью временной (сезонной) подработки (20%).

Пятый пункт преследует ту же цель, что и третий вопрос, с той лишь разницей, что здесь предполагается выявить потенциальную готовность

выполнять конкретную работу, а также профессиональные предпочтения в вынужденной ситуации необходимой подработки.

Если бы Вам пришлось подрабатывать, какую работу Вы бы предпочли выполнять ?

[} уборка территорий и помещений;
[ ] продавец с лотка или в киоске;
[ ] мойка посуды;
[ ] рукоделие;
[ ] мелкий ремонт помещений, аппаратуры, машин;
[ ] машинописные работы;
[ ] работа на ЭВМ;
[ ] курьер;
[] разнорабочий;
{] другое_____,_____

Никто из опрошенных клиентов молодежной биржи не выбирает в качестве варианта подработки уборку территорий и помещений и мойку посуды.

Наиболее популярным является работа на ЭВМ (51%), причем большинство клиентов основываются на школьном опыте владения компьютером. Далее предпочтения распределились следующим образом: работа курьером (35%), продавец с лотка или в киоске (23%), машинописные работы и услуги по ремонту (19%), другое (16%), рукоделие (11%), разнорабочий (5%).

В ходе собеседования с клиентом консультанту важно выявить, есть ли под его выбором хоть какие-то реальные умения (на каком уровне освоения выбранного вида деятельности находится клиент) либо выбор основывается только на потенциальном интересе и клиент в принципе не задумывался над ситуацией вынужденного трудоустройства. В первом случае стоит занести указанное умение в актив клиента и не забыть о нем при подведении итогов консультации, при написании резюме или психологической характеристики, при решении задачи подбора вакансии (особенно, если в пункте 4 выбран вариант ответа «устройство на любую работу, пока не...»). Второй случай определяет возможную проблемную зону самоопределения клиента — неготовность к вынужденному трудоустройству. Консультанту достаточно при резюмировании итогов консультации просто определить для клиента эту потенциально опасную зону.

Формулируя шестой пункт анкеты, авторы ставили задачей ориентировочно выявить направленность личности (на себя, взаимодействие, деятельность), а также актуальные ценностные ориентации межличностного взаимодействия в профессиональной среде. Вопрос предполагает возможность выбора не более трех из приведенных ниже вариантов ответов:

Что Вы больше всего цените в людях как партнерах по совместной профессиональной деятельности?

[ ] понимание Ваших интересов;
[ ] готовность «прикрыть» Вас в острой ситуации;
[ ] похожесть на Вас;
[ ] умение хорошо заработать в своей профессии;
[ ] умение общаться в коллективе;
[ ] разумные советы по работе;
[ ] уважение коллег;
[ ] умение конкурировать;
[ ] наличие высокой самоорганизации;
[ ] высокий авторитет у начальства;
[ ] способность быть «душой компании»;
[ ] готовность делиться своим опытом;
[) другое_____

Интересно, что 62% респондентов предполагают в партнерах по совместной деятельности *готовность делиться своим опытом.* Далее следует ожидание понимания интересов респондента (43%) и разумные советы по работе (35%). Участниками выборки (210 человек) были использованы все предложенные варианты ответов на данный пункт анкеты, что делает возможным достаточно широкий спектр интерпретации сочетаний. В большинстве случаев эти сочетания достаточно достоверно отражают характеристики направленности личности и мотивации профессионального взаимодействия клиента.

Седьмой пункт дает специалисту возможность определить мотивы поиска клиентом работы, оценить, в частности, степень инфантильности в вопросах профессионального самоопределения.

Для чего Вам нужно работать (кроме возможности получения заработной платы)? Отметьте цифрами 1, 2, 3 по мере выбора.
[ ] для удовлетворения конкретной потребности_____
[ ] для освоения новой социальной ступени;
[ ] чтобы не оставаться дома (уйти от родительской опеки);
[ ] для повышения самостоятельности;
[ ] для профессионального роста;
[ ] чтоб было, т. е. пока сам точно не знаю, зачем;
[ ] скучно, хочу новых ощущений;
[ ] другое_____

Результаты количественного анализа ответов на данный пункт приведены в табл. 45.

Комментарий. Результаты анализа не противоречат известным положениям о мотивационно-потребностной сфере молодых людей на стадии профессионального самоопределения. Хочется отметить только, что внимания специалиста заслуживают те клиенты, которые выбирают «редкие» варианты ответов. Такие выборы — повод для психологической помощи и, возможно, коррекции поведенческих или нормативных установок личности.

Таблица 45

Формулировка варианта ответа	Ранг по числу выборов	Ранг по весу
для повышения самостоятельности	1	2
для освоения новой социальной ступени	2	1
для профессионального роста	3	4
чтобы не оставаться дома (уйти от родительской опеки)	4	5
для удовлетворения конкретной потребности	5	3
скучно, хочу новых ощущений	6	6
чтоб было, т. е. пока сам точно не знаю, зачем	7	8
другое	8	7

Восьмой пункт призван дать предварительную оценку локуса контроля клиента. Опыт показывает высокий прогностический потенциал данного пункта. Оценки уровня интернальности/экстернальности по итогам направленного тестирования подтверждали выводы, сделанные на основе ответов клиента на следующий пункт анкеты:

В преодолении трудностей начала трудовой деятельности Вы рассчитываете (проставьте цифры от 1 до 5 по мере выбора, если вариант ответа Вам неприемлем, поставьте прочерк):

[ ] на понимание и снисходительность коллег по работе;
[ ] на себя;
[ ] на помощь родителей;
[ ] на советы сверстников;
[ ] на заинтересованность во мне работодателя как в перспективном сотруднике.

Результаты анализа ответов на этот пункт анкеты приведены в табл. 46.

Комментарий. Авторы хотят обратить внимание читателей на несколько неожиданный результат: большинство клиентов *в последнюю очередь* рассчитывают на советы своего окружения. Напомним, что нашими клиентами являлись молодые люди в возрасте от 15 до 24 лет.

Вопрос *девятого пункта,* как и следующие два, ставят клиента в позицию оценивания себя на фоне своих сверстников.

Комментарий. В случае отсутствия у клиента затруднений при ответе на эти пункты анкеты психолог «из первых рук» получает рей-

Таблица 4i

Формулировка варианта ответа	Ранг по числу выборов	Ранг по весу
рассчитываю на себя	1	1
на заинтересованность во мне работодателя как в перспективном сотруднике	2	2
на понимание и снисходительность коллег по работе	3	3
на помощь родителей	4	4
на советы сверстников	5	5

тинговую самооценку клиента по критериям, значимым с его точки зрения для успешной конкурентоспособности среди себе подобных. Если же данные пункты анкеты остались частично или полностью без ответа, это сигнал психологу о тревожности клиента в ситуации оценивания и критики со стороны и, следовательно, — повод для проведения консультационной и, возможно, коррекционной работы. Вопрос звучит так:

Каковы, на Ваш взгляд, знания, способности, личностные качества, которые дают Вам преимущество перед Вашими сверстниками ?

38% респондентов испытывают трудности при ответе на этот пункт анкеты. По сравнению с предыдущим для *десятого пункта* характерно увеличение числа клиентов, испытывающих сложности с ответом, - 46%.

10. *В чем, на Ваш взгляд, преимущество Ваших сверстников перед Вами?*

Получается, что более трети респондентов не могут оценить свои преимущества перед сверстниками, но почти 50% не готовы признать преимущества сверстников хоть в чем-то.

Одиннадцатый пункт предлагает клиенту дифференцировать критику в соответствии с ее источником. Психолог получает дополнительную возможность в беседе задать дополнительные вопросы и выявить возможные слабые или сильные стороны личности клиента в межличностном взаимодействии с родителями, друзьями, коллегами, спрогнозировать возможные проблемы в отношениях с начальством и коллегами по работе.

За что Вас чаще всего критиковали?
Ваши родители — за_____
Ваши педагоги — за_____
Ваши сверстники — за_____

На вопрос о критике со стороны родителей ответили 74%, педагогов — 63%, а от сверстников - 40% респондентов. 17% от общего числа заполнявших анкету клиентов не сделали запись ни в одной строке данного пункта. По опыту, такие клиенты испытывали повышенную тревожность в отношении критики со стороны, не были достаточно психологически защищены. С ними требовалось проводить коррекционную работу.

Интересно, что примерно половина клиентов, заполнивших все строки данного пункта, были излишне беспечны в восприятии критики, оценивая ее как неизменный атрибут отношений, но не особенно к ней прислушиваясь. Выявление и коррекция подобного отношения к критике важны входе направленного диагностического интервьюирования и консультирования клиента, поскольку такая ситуация дает повод к неутешительным прогнозам относительно психологической адаптации человека в системе «начальник - подчиненный».

Двенадцатый пункт предлагает клиенту оценить свою роль в групповой деятельности.

По имеющемуся у Вас опыту выберите ту роль, которая ближе всего Вам по стилю общения в группе сверстников:

[ ] заводила-организатор
[ ] лидер-интеллектуал
[ ] «жилетка»
[ ] «серый кардинал»
[ ] ты меня не трожь, и я тебя не трону
[ ] всегда готов помочь
[ ] я всегда сам(а) по себе

Комментарий. Данный пункт дал интересную корреляцию с типом запроса клиента на консультацию (табл. 47).

Тринадцатый пункт. Следующие 3 вопроса выявляют эмоциональный фон восприятия клиентом себя и своего прошлого и актуального опыта. Для консультанта в ходе собеседования стоит задача ориентации клиента на сохранение позитивных переживаний, использование позитивного опыта жизни, а также ориентации на достижения.

Опишите ситуации, в которых, на Ваш взгляд, Вы были максимально успешны в своей жизни. Например, закончите фразу: «Предыдущую мою жизнь нельзя считать бесполезной, поскольку за это время я успел...».

Комментарий. Большинство клиентов (63 %) не испытывали сложностей в оценке своего жизненного потенциала. Интерес для консультанта представляют, в первую очередь, те 27% клиентов, которые не смогли совсем или негативно оценили свой жизненный опыт. Обсуждение этой темы позволяет иногда снять негативные последствия стресса, связанного с актуальным состоянием клиента, выявить признаки депрессии и принять оперативные меры коррекции.

Подобная же задача возникает и при анализе ответов на четырнадцатый пункт.

Таблица 4

Формулировка варианта ответа	Предварительная тема консультации
• заводила-организатор • лидер-интеллектуал	Клиенты с такими групповыми ролями чаще всего четко формулировали запрос на консультацию по вопросам карьерного роста, прохождения собеседования при приеме на работу, написания профессионального резюме, прохождения конкурса на замещение вакантной должности и т. п.
• «жилетка» • ты меня не трожь, и я тебя не трону	Эти роли чаще всего указывались в паре с какими-либо еще и имели значение как дополнительная характеристика стиля межличностного взаимодействия.
• «серый кардинал»	При выборе этого пункта (всего 2 клиента в выборке) в ходе консультации как проблема трудоустройства выявилась потенциальная конфликтность и низкая способность эффективной работы в системе подчинения.
• всегда готов помочь • я всегда сам(а) по себе	Большинство клиентов молодежной биржи отметили для себя именно эти групповые роли (52% + 18%). Трудности с выбором подходящей профессиональной сферы, которые испытывали эти клиенты, связаны в первую очередь с некоторой тревожностью и напряженностью в ситуации вынужденного социального взаимодействия. Поиск и устройство на работу делают необходимым брать на себя инициативу и ответственность. Выбор таких групповых ролей, вероятно, определяет отсутствие такого опыта.

Свою предыдущую жизнь Вы в целом оцениваете как (пронумеруйте по мере выбора):

[ ] тоска;
[ ] полоса неудач;
[ ] борьба за выживание;
(] не скажу, секрет;
[ ] школа жизни;
[ ] другое
[ ] набор нужного для жизни опыта;
[ ] сплошное везение;
[ ] сложно ответить, не думал;
[ ] полная опека;
[ ] как у всех, ничего примечательного;

Рейтинг по результатам анализа данных выборки выглядит следующим образом:

[13%] тоска; [57%] набор нужного для жизни опыта;
[8%] полоса неудач; [7%] сплошное везение;
[19%] борьба за выживание; [16%] сложно ответить, не думал;
[9%] не скажу, секрет; [11%] полная опека;
[40%] школа жизни; [17%] как у всех, ничего примечательного;
[9%] другое.

Пятнадцатый пункт призван подвести клиента к решению задачи позитивного прогнозирования и выявления степени сформированности личностных планов.

Оцените свою успешность в различные периоды Вашей жизни.

MAX 5							
4							
3							
2							
MIN 1							
	0-5 лет	5-10 лет	10-15 лет	15-20 лет	20-25 лет	25-30 лет	30-40 лет

17 % испытывают трудности выполнения этого задания, что является сигналом возможной личностной тревожности. Большинство клиентов (61%) способны оценить успешность своей жизни только до своего актуального возраста, что говорит о неактуальности либо непрописанное™ жизненных перспектив.

Комментарий. При обсуждении этого пункта важно вывести клиента на то, что поиск профессии — только этап реализации жизненной стратегии и ступенька достижения желаемого будущего. Опыт показывает, что большинство клиентов не в состоянии четко описать свои жизненные планы и определиться со своими желаниями и требованиями к стилю собственной жизни. Трудности тех, кто готов описать себя через 5, 10, 15 лет, связаны с тем, что они не стремятся увязывать планируемое будущее с актуальным настоящим и определять настоящее как причину и источник будущего, что является признаком рассогласованности, непоследовательности, отсутствия организации.

При любом варианте заполнения клиентом данного пункта анкеты специалист имеет возможность провести консультацию в русле определения ближайших и перспективных планов личности (работа с психологическим временем в структуре самосознания личности).

Шестнадцатый пункт предлагает в качестве задания методику Дембо Рубинштейна для выявления актуальной самооценки и уровня притязаний по следующим параметрам: здоровье, умственные способности, характер, авторитет у сверстников, умение много делать своими руками, внешность, уверенность в себе.

Комментарий. Невысокие самооценки по некоторым пунктам дают возможность проверить взаимокорреляцию ответов на различные пункты и подтвердить или опровергнуть предварительные выводы психолога. Кроме того, это повод задать дополнительные вопросы о здоровье в связи с предположительным или фактическим профессиональным выбором клиента.

Семнадцатый пункт позволяет провести дополнительную оценку уровня самооценки и структуры осознания личностью себя.

Проставьте, пожалуйста, рядом с номерами вопросов анкеты цифры ***1,*** *2, 3 в зависимости от степени их сложности для Вас.*

1 — не вызвал сложностей;
2 — сложный вопрос;
3 — очень сложный вопрос, требующий длительного обдумывания.

Комментарий. Данный пункт возвращает клиента к вопросам анкеты и своим ответам на них. При анализе степени трудности вопросов клиент может сформулировать некоторые запросы на консультацию, отталкиваясь от тех заданий, которые непонятны или затруднительны.

По опыту, наиболее сложными для клиентов являются вопросы пунктов 9, 10, 11, 13, 15. Редки случаи, когда ни один вопрос анкеты не получил балл 3. Если же клиент преимущественно использовал баллы 1 и 2, то он либо достаточно много самостоятельно думает над вопросами самоанализа и жизненного планирования, либо по различным причинам (каким, должен определить консультант) отнесся к заполнению анкеты небрежно.

Практический пример. Экспресс-анкета может быть использована не только для выявления проблемного запроса на консультацию, но и как вспомогательная методика при составлении «профессионального резюме». Кавычки поставлены нами не случайно. Для молодого человека собственное профессиональное резюме писать крайне затруднительно, поскольку опыт реальной профессиональной деятельности, в лучшем случае, скуден. Но многие предприятия требуют резюме на этапе предварительного отбора кандидатов на вакансии. Выход здесь может быть в некотором анонсировании профессиональных способностей и умений, а также в подчеркивании личностных качеств, значимых для работы в выбранной сфере. Резюме, таким образом, превращается скорее в психологическую самохарактеристику, которая, в первую очередь, преследует цель привлечь внимание работодателя к потенциальному работнику — нашему клиенту (кому интересно, отсылаем к книге Роберта М. Хошейзера «Действуй и найдешь работу!»/Пер. с англ. М., 1996).

Грамотно написать такую самохарактеристику под силу далеко не каждому — все мы знаем, каково хвалить самих себя. Но зафиксировать на бумаге нечто, что является профессионально значимым, просто необходимо. Как? Заполняйте экспресс-анкету и проводите краткое собеседование по ответам клиента. Не забывайте фиксировать его собственные

высказывания о трудолюбии и усидчивости, умении ориентироваться в незнакомой ситуации и держать удар, избегать или разрешать конфликты, вязать на машинке, работать в Internet и т. д., и т. п. Затем покажите полезность выделенных качеств и умений для выбранной профессиональной деятельности (или их рассогласованность, если выбор явно неудачен, но это замечание относится к ситуации консультирования по вопросу профессионального выбора).

При проведении консультации на тему профессионального резюме психолог может использовать несколько приемов:

1. Важно писать резюме под конкретную вакансию.
2. Если таковой нет, ее нужно выдумать и учить клиента не тому, *что* писать, а тому, *как* это нужно делать, если ему известна работа, на руках имеются данные экспресс-анкеты, а в голове — некоторые правила написания резюме.
3. Не нужно писать резюме за клиента. Достаточно вместе с ним обсудить (и отметить на полях анкеты) то, что стоит упомянуть в тексте, после чего дать 5—7 минут на то, чтобы клиент сам написал свое резюме (от руки). Консультант может просмотреть получившийся документ и сделать необходимые замечания по стилю, порядку предъявления информации и конечно же орфографии (к сожалению, и такое бывает).
4. После написания резюме сделайте клиенту ксерокопию его экспресс-анкеты. Это полезно ему не только для того, чтобы иметь под рукой «шпаргалку» для написания новых редакций резюме, но и для того, чтобы еще и еще раз возвращаться к проблемным пунктам консультации.
5. Основная задача — дать клиенту возможность *освоить технологию* написания резюме — ведь не будет он бегать к Вам каждый раз, когда появляется необходимость составить новый текст.

Мы считаем, что многим клиентам полезно писать краткое резюме по итогам консультации. В этом плане экспресс-анкета — готовый опорный конспект, причем не только для клиента, но и для специалиста. Последняя страница анкеты дает возможность консультанту оперативно зафиксировать наблюдения и составить резюме по итогам разговора с клиентом.

Дополнительная аналитическая информация по итогам наблюдения

Испытуемый имеет явные затруднения при_____

Уровень ситуативной или личностной тревожности_____

Отношение к процедуре тестирования, оценивания_____

Особенности налаживания коммуникативных контактов_____

Эмоциональный фон общения_____

Общий уровень предъявляемой культуры_____

Предъявляемая поведенческая и ценностная ориентация на определенный социальный слой_____

Уровень предъявляемого интеллекта, его характеристики_____
Признаки или способы манипулятивного поведения_____
Формирование индивидуальных ситуативных целей_____
Характеристики делового стиля общения_____
Особенности полоролевого поведения_____
Физиогномические данные_____
Внешний облик, информационное содержание имиджа_____

Последними элементами бланка экспресс-анкеты могут быть несколько формализованных блоков, позволяющих фиксировать логику работы с клиентом, например, таких:

Консультация № **1**
Дата_____День недели_____
Время_____Код карты_____
*Примечания*_____
Итоги встречи: удовлетворен запрос: да [ ] нет [ ]
Время дополнительной консультации:
Дата_____День недели_____
Время_____
Уточненная тема консультации:_____
Направление в тренинговые группы_____

д) Тест-опросник «Рейтинг ценностно-потребностных ориентации персонала» (Л.Г. Лаптев)

Уважаемый коллега!
Укажите, пожалуйста, Вашу должность_____
Каков Ваш трудовой стаж_____

Предлагаем ответить на интересующие нас вопросы, которые объединены в три группы (табл. 48).

При ответе на вопросы первой группы необходимо выполнить два задания.

Задание **1.** Внимательно ознакомьтесь, пожалуйста, с перечнем, включающим 25 вопросов. Выберите наиболее значимую для Вас проблему и оцените высшим баллом — 25 баллов. Занесите оценку в графу Н. Из оставшихся 24 вопросов вновь выберите наиболее значимый для Вас и дайте ему оценку, но уже в 24 балла. Оценку также занесите в графу Н. Проведите это последовательно по всем вопросам. Последний вопрос будет оценен Вами в **1** балл.

Задание 2. Загните, пожалуйста, опросный лист с левой стороны сверху вниз, но так, чтобы не было видно показателей в графе Н. Теперь оцените, пожалуйста, какая из 25 Ваших потребностей удовлетворяется в настоящее время лучше и больше, чем все остальные. Оцените ее 25 баллами, а результат занесите в графу HI. Из оставшихся 24 потребностей оцените высшим баллом (24 балла) ту, которая удовлетворена сейчас в большей степени. И так до конца. Последняя потребность по степени удовлетворенности будет Вами оценена в **1** балл.

Таблица 48

Вопросы первой группы

н	ВОПРОС	НІ	Д
	Благополучие в семейных отношениях		
	Личная комфортность и удовлетворенность своей жизнью		
	Психическая стабильность и отсутствие постоянной неудовлетворенности своей жизнью и деятельностью		
	Защищенность в социальной среде: в труде и быту		
	Удовлетворенность реальным статусом, авторитетом и взаимоотношениями в коллективе		
	Свобода выбора профессии и смены вида профессиональной деятельности		
	Удовлетворенность взаимоотношениями со всеми вышестоящими руководителями		
	Возможность для свободной самореализации вне работы при обеспечении законных гарантий		
	Комфортность условий труда		
	Удовлетворенность благополучием и обеспеченностью семьи в настоящем и будущем		
	Материальная достаточность, достигаемая в результате выполняемого труда		
	Высокие результаты труда и их признание		
	Соответствие личных идеалов господствующим в обществе ценностям		
	Степень совпадения личных и служебных интересов		
	Мотивация достижения в реализации жизненной стратегии		
	Удовлетворенность ситуацией в обществе		
	Признание руководством Ваших личных усилий и их оптимальности в достижении результатов труда		
	Более престижная и оплачиваемая профессиональная деятельность		

	Удовлетворенность результатами самосовершенствования и самореализации в избранной деятельности			
	Престижность избранной профессии в обществе			
	Нравственная чистота и духовное совершенство, соответствующие общечеловеческим ценностям			
	Удовлетворенность правовыми и социально-экономическими гарантиями в обществе			
	Преобладание хорошего, приподнятого настроения и положительных эмоций			
	Мотивация достижения в профессиональной деятельности и удовлетворенность личным участием в ней			
	Гарантии в обеспечении личного здоровья и здоровья членов семьи			

Вопросы второй группы. Ответьте, пожалуйста, на них.

Укажите, пожалуйста, в табл. 49, как Вы используете служебное и внерабочее время (в процентах от общего бюджета времени).

Таблица 49

Вопросы второй группы

№	Вопросы	День	Неделя	Месяц	Среднее значение
	Служебное время				
	Характер функциональных действий				
1	Отдача распоряжений, совещания				
2	Организация исполнения и контроль				
3	Аналитическая работа				
4	Другие функции, укажите, какие				
	Содержание деятельности				
1	Личное участие в обучении персонала				
2	Личное участие в воспитательной работе				
3	Выполнение сугубо должностных обязанностей				

4	Коммуникация и общение				
5	Самосовершенствование как профессионала				
6	Решение личных вопросов				
7	Другие обязанности и занятия				
	Внеслужебное время				
	Виды и направления занятий				
1	Личные увлечения				
2	Занятия в кругу семьи				
3	Занятия в кругу друзей				
4	Другие хобби и занятия				
	Содержание занятий и увлечений				
1	Отдых, увлечения				
2	Вопросы быта и обустройства				
3	Профессиональное самосовершенствование				
4	Культурное развитие и художественное творчество				
5	Занятия физкультурой и спортом				
6	Другие виды занятий и увлечений				

Ответьте, пожалуйста, на вопросы третьей группы.

Укажите, пожалуйста, ориентировочные расходы Вашего денежного бюджета (в процентах):

Питание и одежда _____

Приобретение предметов быта и материальных ценностей_____

Удовлетворение желаний в развитии и совершенствовании_____

Удовлетворение культурных потребностей_____

Сбережения, вклады в бизнес, предпринимательство и т. п._____

Коммунально-бытовые и иные услуги_____

Другие виды затрат, укажите, какие_____

Благодарим Вас за участие в анкетировании!

Обработка результатов

1. Определение рейтинга ценностей и потребностей: рейтинг ценностей оценивается по результатам, занесенным в графу Н; рейтинг степени удовлетворения потребностей — по результатам, занесенным в графу НI.

2. Определение уровня соответствия ценностей и степени удовлетворения потребностей Д = Н—НI.

3. Измерение уровня психической напряженности, обусловленного несоответствием личностных притязаний реальному их удовлетворению: Д1 +Д2...+ Д25=Дп.

Суммируются все положительные (+) значения Д (Н—НI > 0).

Интерпретация результатов

1. Рейтинг ценностей и потребностей:

а) 21 < Н или НI < 25— приоритетные ценности (потребности);

б) 16 < Н или НI < 20— актуальные ценности (потребности);

в) 1 <НилиН1 < 10— ценности, не имеющие явно выраженного личностного значения.

2. Уровень соответствия ценностей и степени удовлетворенности потребностей (Д=Н—НI):

0 < Д < 5— высокий уровень соответствия; 6 < Д < 10— уровень удовлетворительного соответствия; 11 < Д < 15— наличие проблем из-за несоответствия; 16 < Д < 24— острая неудовлетворенность.

3. Уровень психической напряженности, вызванной несоответствием личностных притязаний реальному их удовлетворению (Д 1 + Д2 ...+ Д25 = Дп); 0 < Дп < 30— комфортное психическое состояние; 31 < Дп < 100 — удовлетворительное психическое состояние; 101 < Дп < 150—повышенная дискомфортность; 151 < Дп — высокий уровень дискомфортности и психической напряженности.

Использование результатов опроса по второй и третьей группам вопросов позволят психологу проникнуть в те стороны жизни и деятельности человека, которые он должен знать при работе с клиентом. Анализ данных вопросов поможет ему разобраться в мотивах, связях, других вопросах, касающихся клиента. Они также полезны при составлении психологического портрета коллектива, семьи.

е) Психогеометрический тест С. Делингера (адаптация А.А. Алексеева и Л.А. Громовой)

Методика позволяет:

1. Мгновенно определить тип личности интересующего человека и Вашу собственную форму.
2. Дать подробную характеристику личных качеств и особенностей поведения любого человека на обыденном, понятном каждому языке.
3. Составить сценарий поведения для каждого типа личности в типичных ситуациях.

Точность диагностики с помощью психометрического метода достигает 85%! Предлагаемый Вам тест — это попытка построения отечественной психогеометрии.

Ниже из общепринятых психогеометрических фигур приводятся развернутые характеристики Квадрата и Треугольника. По аналогичной схе-

ме психолог сможет самостоятельно проинтерпретировать другие психогеометрические фигуры. В рамках такого подхода целесообразно описывать: внешний вид; рабочую и жизненную среду; речевые особенности; привычки, пристрастия и увлечения; особенности поведения в проблемной ситуации; управленческие способности и др.

Инструкция

Посмотрите на пять фигур (квадрат, треугольник, прямоугольник, круг, зигзаг), изображенных на листе бумаги. Выберите из них ту, в отношении которой Вы можете сказать: это — Я! Постарайтесь почувствовать свою форму. Если Вы испытываете сильное затруднение, выберите из фигур ту, которая первой привлекла Вас. Запишите ее название под № **1**. Теперь проранжируйте оставшиеся четыре фигуры в порядке предпочтения и запишите их названия под соответствующими номерами.

Итак, самый трудный этап работы закончен. Какую бы фигуру Вы ни поместили на первое место, это — Ваша основная фигура или субъективная форма. Она дает возможность определить Ваши главные, доминирующие черты характера и особенности поведения. Остальные четыре фигуры — это своеобразные модуляторы, которые могут окрашивать ведущую мелодию Вашего поведения. Последняя фигура указывает на форму человека, взаимодействие с которым будет представлять для Вас наибольшие трудности. Однако может оказаться, что ни одна фигура Вам полностью не подходит. Тогда Вас можно описать комбинацией из двух или даже трех форм.

Как распознать Квадрат среди других

По мнению авторов методики, «форму личности интересующего вас человека можно установить, просто наблюдая его поведение».

Мы постараемся облегчить Вашу задачу, приведя систему особенностей поведения типичного Квадрата.

Внешний вид

Мужчины. Предпочитают в одежде консервативный, строгий стиль: темные костюмы с белой (светлой) рубашкой и неярким галстуком. Если характер работы предполагает ношение форменной одежды, Квадраты никогда не нарушают ее стандартов (ширина брюк, форма головного убора и т. д.). Обувь начищена. Квадраты не забывают носить с собой носовой платок и расческу, которыми пользуются регулярно. Волосы аккуратно подстрижены, лицо чисто выбрито. Никаких украшений и ювелирных изделий. Всегда имеют с собой какую-то сумму денег «на всякий случай», которые никогда не тратят попусту. Квадраты, как правило, не склонны к полноте, хотя этот признак зависит от состояния здоровья, возраста и др.

Женщины. Предпочитают консервативный стиль, избегают последнего крика моды; подчеркивают скорее ориентацию на комфорт, чем на стиль. Предпочитают умеренные цвета: морской волны, а также бордо-

вый, коричневый, серый и черный. Яркие цвета используют очень ограниченно. Носят простую короткую прическу, а если волосы длинные, то аккуратно уложены.

Общей тенденцией в оформлении внешности Квадратов является не акцентирование своей индивидуальности, неповторимости, а подчеркивание своей принадлежности к определенной группе — профессиональной, социальной, возрастной и т. д Представления Квадратов о «типичном» облике, «должном» внешнем виде довольно субъективны и основываются на традиционных, консервативных ценностях, убеждениях, установках.

Рабочая и жизненная среда

Внешняя среда, в которой живут и работают Квадраты, достаточно точно отражает их внутреннее «Я» и прежде всего их главную характеристику — организованность.

Рабочее место Квадрата, в первую очередь, функционально. Здесь все подчинено единственной цели— работе. Что касается обстановки, то она опять-таки типична для определенного учреждения и занимаемой должности. Единственное, чем может быть нарушена приверженность к стандарту, так это любовью Квадрата к тяжелой деревянной мебели. Никаких излишеств, украшений в виде картинок, красочных календарей.

Естественно, каждый карандаш на своем месте! На столе никаких лишних бумаг (часто его поверхность вообще чиста!), порядок никогда не нарушается. Режим работы, часы приема строго соблюдаются.

Домашняя среда Квадрата определяется влиянием двух основных факторов: организованностью и ориентацией на традиции, историю. Поэтому Квадраты часто сохраняют или воссоздают ту среду, в которой они выросли.

Речь

Организованность, логичность, последовательность мышления Квадратов отражается и в их речи. Квадраты могут ясно излагать свои идеи. Однако они почти никогда не бывают хорошими ораторами, способными увлечь аудиторию. Аналитичность мышления и пристрастие к деталям утяжеляют речь Квадратов и затрудняют ее понимание, а пристрастие к фактам, эмоциональная сухость и холодность делают ее неяркой, монотонной. Часто встречающиеся речевые штампы выражают психический склад Квадрата.

Язык тела

Скованная напряженная поза.

Точные скупые жесты.

Движения целенаправленны, рассчитаны.

Медленная, солидная походка.

Беспристрастное, ничего не выражающее лицо «игрока в покер», особенно в эмоциональных ситуациях.

Насыщенный или «нервный» смех.

В напряженных ситуациях могут проявляться отрывистые непроизвольные движения.

Потеет в социальных ситуациях (особенно, когда собираются большие группы и когда общение носит неподготовленный и неформальный характер).

Психологические свойства Квадрата

Положительные	Отрицательные
Организованный	Педант, дотошный, мелочный
Внимателен к деталям	Из-за деревьев не видит леса
Трудолюбивый	«Трудоголик»
Рациональный, благоразумный	Излишне осторожный, с бедной фантазией
Эрудированный	«Умник»
Упорный, настойчивый	Упрямый
Твердый в решениях	Консервативный, сопротивляющийся инновациям
Терпеливый	Выжидающий, затягивающий решения
Бережливый	Скупой

Привычки, пристрастия, увлечения

Строгий режим дня.

Планирование.

Пунктуальность.

Точность.

Пристрастие к письменной речи.

Аккуратность (чистоплотность).

Практичность (экономичность).

Серьезное отношение к браку и родительским обязанностям.

Узкий круг друзей.

Спокойный отдых.

Коллекционирование.

Занятия спортом.

Квадрат на работе

Квадрат в конфликте

Упорство Квадрата, переходящее в упрямство, часто служит причиной конфликтов с ним других форм.

Квадраты не любят конфликтов. Излюбленный их стиль — уклонение от столкновения, избегание. Конфликт часто является источником развития организации, а когда руководитель-Квадрат делает вид, что ничего не произошло, и загоняет конфликт внутрь, это тормозит развитие и, кроме того, чревато эмоциональным взрывом. Квадрат способен к сотрудничеству в разрешении конфликта при следующих условиях:

- минимум эмоций и эмоциональных оценок;
- уважение ценностей, убеждений, идеалов Квадрата (не затрагивайте его личность);

- соответствие интеллектуальному потенциалу, эрудиции и профессионализму Квадрата.

Вполне возможны ситуации, когда Вам необходимо победить Квадрата в споре и отстоять свое предложение. Здесь можно использовать специальную последовательность действий.

Итак, сценарий: «Как победить в споре с Квадратом».

1. *Подготовительный этап*

1.1. Продумайте ход Вашей дискуссии с Квадратом от начала до конца. Оперируйте только фактами и цифрами и не грешите против логики (эмоциональные призывы с Квадратом не пройдут).

1.2. Изложите Ваше предложение письменно. Не ограничивайтесь только принципиальными соображениями, нужна проработка всех конкретных деталей.

2. *Исполнительный этап*

2.1. Передайте докладную записку Квадрату заблаговременно. Квадрат — это не тот человек, которого можно остановить в коридоре, чтобы уладить дело. Квадраты не скоро принимают решение, и Вы должны дать им время на обдумывание. Квадраты не любят менять своих решений.

2.2. После того, как вы дали Квадрату достаточно времени на обдумывание Вашего предложения, договоритесь о встрече. Настало время обсудить проблему один на один.

2.3. Запланируйте по крайней мере несколько встреч с Квадратом для обсуждения Вашего предложения. Вряд ли Квадрат примет (или изменит) решение с первого раза. Квадрат терпелив, и Вам не следует терять терпение.

2.4. Используйте первую встречу для выслушивания аргументов Квадрата. Пусть он ведет дискуссию, Вы же должны активно слушать (а значит, вставлять свои замечания). Квадрат в силу своей обстоятельности раскроет свои карты. Вам остается лишь поблагодарить Квадрата за внимание и попросить его дать Вам возможность осмыслить услышанное. Это в стиле Квадрата.

2.5. Готовясь ко второй встрече, проделайте работу, аналогичную той, что указана в п. 1.1. Только теперь стройте свою аргументацию, опираясь на логику отпора, полученную от Квадрата. Ваша задача — постараться, сохранив логику Квадрата, предложить ему новые факты и цифры, свидетельствующие в Вашу пользу. Не пытайтесь обманывать Квадрата!

2.6. Подготовьте новую докладную записку и договоритесь о второй встрече и ее продолжительности. На этот раз дискуссию будете вести Вы и вам нельзя попадать в цейтнот.

3. *Финал*

3.1. Выиграв спор, действуйте так, чтобы не причинить вреда репутации проигравшего Квадрата. Помните, что Квадраты озабочены сохранением статус-кво и уважения со стороны коллег и руководителей более высокого уровня.

Квадраты-сослуживцы

Квадраты надежны, и Вы можете верить их словам, когда они говорят, что работа будет сделана в срок. Каким будет Квадрат в коллективе,

во многом зависит от его членов. Ниже приводится перечень основных моделей проблемного поведения Квадрата в рабочем коллективе и предлагается «ключ» к разрешению создаваемых этим поведением проблем.

Проблемное поведение Квадрата. «Ключ» к разрешению проблем

1. «В инструкции ясно сказано».	1. Любая инструкция (правило) носит общий характер. В конкретных ситуациях могут быть исключения, которые только подтверждают общее правило.
2. «Мы всегда делали это так».	2. Цифры и факты убедят Квадрата в эффективности нового метода.
3. «Звучит убедительно, но я хотел(а) бы знать...»	3. Дайте всю дополнительную информацию.
4. «Я бы помог(ла), но у меня куча работы».	4. Планируйте привлечение Квадрата к Вашей работе заблаговременно и заручитесь его согласием. Если нужна срочная помощь, используйте авторитет и власть Вашего общего с Квадратом начальника.
5. «Извините, но это не входит в мои обязанности».	5. Квадрат твердо знает служебные инструкции. Используйте его знания, чтобы найти лучшего сотрудника для выполнения этой работы.
6. «Я не могу работать, пока не получу от Н. данных о...».	6. Если есть другая работа, напомните о ней Квадрату. Простимулируйте нерадивого коллегу Н.
7. «У меня так много работы, никто не работает так много, как я!».	7. Выслушайте, подбодрите Квадрата. Он жалуется нечасто. Если есть возможность, похвалите Квадрата официально (на собрании, например).
8. «Я бы с удовольствием присоединился(лась) к Вам, но сегодня я должен(на) быть дома в 18 часов».	8. Найдите место Квадрату в неформальных отношениях. Формируйте у Квадрата чувство принадлежности к коллективу на уровне личных отношений.
9. Молчание	9. Это худшее, что может «выкинуть» Квадрат. Он может молчать днями. Это бывает, когда ему действительно плохо. Не обижайтесь на него («Ну и пусть дуется!» — серьезная ошибка) и во что бы то ни стало, постарайтесь восстановить контакт».

Квадрат-руководитель

У каждого, кто находится в роли руководителя, есть свои плюсы и минусы.

Плюсы	Минусы
1. Последовательное, предсказуемое поведение.	**1.** Перегруженность в результате стремления вникнуть в мельчайшие детали работы.
2. Обязательность, «держит свое слово».	2. Сверхосторожность, затягивание процесса принятия важных решений.
3. Образец дисциплинированного и усердного работника.	3. Консерватизм, сопротивление изменениям.
4. Хладнокровие, спокойствие в кризисной ситуации.	**4.** Для мотивации сотрудников использует в основном внешние стимулы, безразличен к переживаниям и чувствам людей.
5. Четко определяет сферу ответственности и обязанности каждого подчиненного.	5. Чрезмерный контроль.
6. Ясно и подробно формулирует задания подчиненным, практически исключая возможность неправильного понимания.	6. Чрезмерный акцент на «бумажную работу».
7. Четкая обратная связь: каждый подчиненный знает, на каком он счету у руководителя.	7. Наивность в организационной политике, неумение и нежелание подать результаты работы своих подчиненных в выгодном свете.
8. Прекрасно осведомлен о характере работы подчиненных, часто знает эту работу по собственному опыту	8. «Туннельное зрение», негибкость.
9. Опытный и знающий специалист.	9. Слабое чувство юмора.

Чтобы понравиться начальнику-Квадрату, Вам всего лишь нужно:
Отлично делать свою работу.
Укладываться в установленные сроки.
Приходить на работу вовремя.
Соблюдать писаные и неписаные правила.
Знать все инструкции назубок.
Постоянно повышать свои профессиональные знания.
Вникать во все детали работы.

Записывать для себя то, о чем говорит руководитель.

Держать начальника в курсе событий. Составлять письменные справки по всем обсуждаемым вопросам.

Не настаивать на немедленных и резких изменениях.

Создать себе репутацию надежного, заслуживающего доверия члена коллектива.

Всегда демонстрировать уважительное отношение к руководителю.

Всегда поддерживать Вашего начальника перед его руководством. Никогда «не перепрыгивать через голову» начальника.

Квадрат в состоянии стресса

Признаки стресса у Квадрата

Стресс проявляется в том, что распадаются некоторые типичные формы поведения. Вместо них появляются новые, не свойственные данному типу личности. Для Квадрата это:

Дезорганизация, (появление на рабочем столе вороха бумаг, небрежность в одежде).

Дезориентация (Квадрат, как правило, никогда не теряет присутствия духа. И если он выглядит смущенным, «потерявшимся», разводит руками — это серьезный признак стресса).

Нервозность.

Забывчивость.

Неожиданное изменение решений.

Вспышка общительности.

Излишества (умеренность во всем — кредо Квадрата. Если же он начинает много есть, пить, курить или против обыкновения излишне увлекается чем-нибудь, — это тревожный показатель).

Бессонница.

Источники стресса у Квадрата

Неподходящая работа.

Коллеги по работе.

Родительские проблемы.

Супружеские проблемы.

Межличностные отношения.

Как помочь Квадрату ослабить стресс

Не давайте Квадрату замыкаться в себе.

Обсудите с Квадратом возможные пути устранения причин стресса.

Постарайтесь отвлечь Квадрата.

Поощряйте его занятия физическими упражнениями и спортом.

Используйте семью как средство снятия напряжения.

Если появляются признаки депрессии, постарайтесь убедить Квадрата обратиться за профессиональной помощью.

Квинтэссенция Треугольника

Как распознать Треугольника среди других

Внешний вид

Мужчины. Усилия Треугольников направлены на создание имиджа преуспевающего человека, которому незнакомы неудачи. Даже когда их

дела идут плохо, они стремятся поддерживать этот имидж, суть которого довольно проста: все, от шляпы до ботинок, должно быть модным (но не последним криком моды), качественным и дорогим. Однако существенное влияние на оформление внешности наших Треугольников оказывает отсутствие традиции делового стиля — отсюда и часто встречающийся эклектический стиль, когда вместо ансамбля налицо отдельные, преимущественно импортные «дорогие» предметы туалета.

Истинного Треугольника можно узнать и потому, как он носит одежду. Треугольники умеют носить одежду, если она соответствует ситуации, они как бы ее не замечают, расслаблены и небрежны.

Женщины. Деловая одежда «треугольных» женщин — это также «платье для успеха». Ориентация на моду, элегантность, строгость стиля. Они подчеркивают свою индивидуальность в рамках заданного модой делового стиля костюма.

Вне работы или на вершине своей карьеры женщины-Треугольники позволяют себе расслабиться и склоняются в оформлении внешности к более мягкому, классическому стилю. Предпочитаются модные (но не ультрамодные), качественные и (по возможности) дорогие одежда, обувь, косметика, украшения. Чувство меры позволяет им избежать излишней пестроты.

Рабочая и жизненная среда

Рабочее место Треугольника (как и его внешность) наполнено символами прочного положения, власти и успеха. Треугольники не жалеют сил и средств на оформление своего рабочего места. Секретарша — «живая визитная карточка» руководителя-Треугольника. Секретари Треугольников, как правило, пользуются большим доверием у своих шефов. Хорошие внешние данные, великолепная выучка, умение оградить партнера от непрошеных визитеров — обычный набор качеств секретаря Треугольника.

Речь Треугольника

В речи Треугольника, как в зеркале, отражается его личность. Уверенность, решительность, стремление командовать всеми и всем, распоряжаться по-своему, вспыльчивость и необузданность характера — все это находит выражение и в оттенках голоса, и в построении речи, и в ее лексике. Треугольники великолепно владеют своим голосом. В обычном состоянии у Треугольников громкий, невысокий голос, быстрый темп речи и четкое произношение.

Треугольник — хороший оратор. Умение выделять главное и концентрироваться на нем придает его речи краткость, ясность и убедительность. «Беру ответственность на себя!», «Ближе к делу!», «Это не может ждать», «У меня нет времени на это...», «Наши шансы — 60 против 40», «Сейчас не время...» — вот примеры распространенных речевых стереотипов Треугольника. Его речь пестрит глаголами активного действия (пробивать, доставать, пересматривать, реорганизовывать, находить и т. д.), а также «суммами», «процентами».

Язык тела

Уверенная энергичная походка.

Плавность движений.

Широкие выразительные жесты.

Непроницаемая маска на лице. Если Треугольник не захочет, никто не узнает, что творится на душе у него в данный момент...

Плотно сжатые губы.

Пронзительный взгляд. Если Треугольник заинтересован, контакт глаз составляет более 80% времени общения; если интерес отсутствует — менее 50% процентов.

Властное рукопожатие.

Атлетическое телосложение не редкость среди Треугольников.

Психологические свойства Треугольника

Положительные	Отрицательные
Лидер, ведущий за собой, принимающий ответственность на себя	Эгоцентричный, эгоистичный
Решительный	Категоричный, не терпящий возражений
Сконцентрированный на цели момента	Погруженный с головой в работу, безразличный ко всему остальному, пока цель не будет достигнута
Ориентированный на суть проблемы, дела	Нетерпеливый, прерывает других
Конкурентный, нацеленный на победу	Коварный, хитрый
Уверенный в себе	Самонадеянный
Честолюбивый	Ориентированный на статус, карьеру
Энергичный	Неудержимый

Краткая психологическая характеристика основных форм личности

КВАДРАТ

Если вашей основной формой оказался Квадрат, то вы — неутомимый труженик! Трудолюбие, усердие, потребность доводить начатое дело до конца, упорство, позволяющее добиваться завершения работы, — вот чем прежде всего знамениты истинные Квадраты. Выносливость, терпение и методичность обычно делают Квадрата высококлассным специалистом в своей области. Этому способствует и неутолимая потребность в информации. Квадраты — коллекционеры всевозможных данных. Все сведения систематизированы, разложены по полочкам. Квадрат способен выдать необходимую информацию моментально. Поэтому Квадраты заслуженно слывут эрудитами, по крайней мере в своей области.

Мыслительный анализ — сильная сторона Квадрата. Если вы твердо выбрали для себя Квадрат — фигуру линейную, то, вероятнее всего, вы относитесь к «левополушарным» мыслителям, т. е. к тем, кто перерабатывает данные, говоря языком информатики, в последовательном формате: а—б—в—г и т. д. Квадраты скорее «вычисляют» результат, чем догадываются о нем. Квадраты чрезвычайно внимательны к деталям, подробностям.

Квадраты любят раз и навсегда заведенный порядок. Идеал Квадрата — распланированная, предсказуемая жизнь, и ему не по душе «сюрпризы» и изменения привычного хода событий. Он постоянно «упорядочивает», организует людей и вещи вокруг себя.

Все эти качества способствуют тому, что Квадраты могут стать (и становятся!) отличными администраторами, исполнителями, но... увы, редко бывают хорошими распорядителями, менеджерами. Чрезмерное пристрастие к деталям, потребность в дополнительной, уточняющей информации для принятия решения лишает Квадрата оперативности. Аккуратность, порядок, соблюдение правил и приличий могут развиться до парализующей крайности. И когда приходит время принимать решение, особенно связанное с риском, с возможной потерей статус-кво, Квадраты вольно или невольно затягивают его принятие. Кроме того, рациональность, эмоциональная сухость и холодность мешают Квадратам быстро устанавливать контакты с разными лицами. Квадрат неэффективно действует в аморфной ситуации.

ТРЕУГОЛЬНИК

Эта форма символизирует лидерство, и многие Треугольники ощущают в этом свое предназначение. Самая характерная особенность истинного Треугольника — способность концентрироваться на главной цели. Треугольники — энергичные, неудержимые, сильные личности, которые ставят ясные цели и, как правило, достигают их!

Они, как и их родственники — Квадраты, относятся к линейным формам и в тенденции также являются «левополушарными» мыслителями, способными глубоко и быстро анализировать ситуацию. Однако в противоположность Квадратам, ориентированным на детали, Треугольники сосредоточиваются на главном, на сути проблемы. Их сильная прагматическая ориентация направляет мыслительный анализ и ограничивает его поиском эффективного в данных условиях решения проблемы.

Треугольник — это очень уверенный человек, который хочет быть прав во всем! Сильная потребность быть правым и управлять положением дел, решать не только за себя, но и, по возможности, за других делает Треугольника личностью, постоянно соперничающей, конкурирующей с другими. Доминирующая установка в любом деле — это установка на победу, выигрыш, успех! Он часто рискует, бывает нетерпеливым и нетерпимым к тем, кто колеблется в принятии решения.

Треугольники очень не любят оказываться неправыми и с большим трудом признают свои ошибки. Можно сказать, что они видят то, что хотят видеть, поэтому не любят менять свои решения, часто бывают категоричны, не признают возражений и в большинстве случаев поступают по-своему. Однако они весьма успешно учатся тому, что соответствует их прагматической ориентации, способствует достижению главных целей и впитывают, как губка, полезную информацию.

Треугольники — честолюбивы. Если делом чести для Квадрата является достижение высшего качества выполняемой работы, то Треугольник стремится достичь высокого положения, приобрести высокий статус, иначе говоря — сделать карьеру. Прежде чем взяться за дело или принять решение, Треугольник сознательно или бессознательно ставит перед собой вопрос: «А что я буду с этого иметь?». Из Треугольников получаются великолепные менеджеры на самом высоком уровне управления. Они прекрасно умеют представить вышестоящему руководству значимость собственной работы и работы своих подчиненных, за версту чувствуют выгодное дело и в борьбе за него могут «столкнуть лбами» своих противников. Главное отрицательное качество треугольной формы — сильный эгоцентризм, направленность на себя. Треугольники на пути к вершинам власти не проявляют особой щепетильности в отношении моральных норм и могут идти к своей цели по головам других. Это характерно для зарвавшихся Треугольников, которых никто вовремя не остановил. Треугольники заставляют всё и всех вращаться вокруг себя, без них жизнь потеряла бы свою остроту.

ПРЯМОУГОЛЬНИК

Символизирует состояние перехода и изменения. Это временная форма личности, которую могут носить остальные четыре сравнительно устойчивые фигуры в определенные периоды жизни. Это — люди, не удовлетворенные тем образом жизни, который они ведут сейчас, и поэтому занятые поисками лучшего положения. Причины прямоугольного состояния могут быть самыми различными, но объединяет их одно — значимость изменений для определенного человека.

Основным психическим состоянием Прямоугольника является более или менее осознаваемое состояние замешательства, запутанности в проблемах и неопределенности в отношении себя на данный момент времени.

Наиболее характерные черты Прямоугольников — непоследовательность и непредсказуемость поступков в течение переходного периода. Прямоугольники могут сильно меняться изо дня в день и даже в пределах одного дня! Они имеют, как правило, низкую самооценку, стремятся стать лучше в чем-то, ищут новые методы работы, стили жизни. Если внимательно присмотреться к поведению Прямоугольника, то можно заметить, что он примеряет в течение всего периода одежду других форм: треугольную, круглую и т. д. Молниеносные, крутые и непредсказуемые изменения в поведении Прямоугольников обычно смущают и настораживают дру-

гих людей, и те могут сознательно уклоняться от контактов с «человеком без стержня». Прямоугольникам общение с другими людьми просто необходимо, и в этом заключается еще одна сложность переходного периода.

Тем не менее, как и у всех людей, у Прямоугольников обнаруживаются позитивные качества, привлекающие к ним окружающих. Это, прежде всего, — любознательность, пытливость, живой интерес ко всему происходящему и... смелость! Прямоугольники пытаются делать то, что никогда раньше не делали; задают вопросы, на что *прежде* у них не хватало духу. В данный период они открыты для новых идей, ценностей, способов мышления и жизни, легко усваивают все новое. Правда, оборотной стороной этого является чрезмерная доверчивость, внушаемость, наивность. Поэтому Прямоугольниками легко манипулировать. Прямоугольность — всего лишь стадия. Она пройдет!

КРУГ

Это мифологический символ гармонии. Тот, кто уверенно выбирает его, искренне заинтересован прежде всего в хороших межличностных отношениях. Высшая ценность для Круга — люди, их благополучие. Круг — самый доброжелательный из пяти форм. Он чаще всего служит тем «клеем», который скрепляет и рабочий коллектив, и семью, т. е. стабилизирует группу.

Круги — самые лучшие коммуникаторы среди пяти форм, прежде всего потому, что они лучшие слушатели. Они обладают высокой чувствительностью, развитой эмпатией — способностью сопереживать, сочувствовать, эмоционально отзываться на переживания другого человека. Круг ощущает чужую радость и чувствует чужую боль как свою собственную. Естественно, что люди тянутся к Кругам. Круги великолепно «читают» людей и в одну минуту способны распознать притворщика, обманщика. Круги «болеют» за свой коллектив и высокопопулярны среди коллег по работе. Однако они, как правило, слабые менеджеры и руководители в сфере бизнеса.

Во-первых, Круги, в силу их направленности скорее на людей, чем на дело, слишком уж стараются угодить каждому. Они пытаются сохранить мир и ради этого иногда избегают занимать твердую позицию и принимать непопулярные решения. Для Круга нет ничего более тяжелого, чем вступать в межличностный конфликт. Круг счастлив тогда, когда все ладят друг с другом. Поэтому, когда у Круга возникает с кем-то конфликт, наиболее вероятно, что именно Круг уступит первым.

Во-вторых, Круги не отличаются решительностью, слабы в политических играх и часто не могут подать себя и свою команду должным образом. Все это ведет к тому, что над Кругами часто берут верх более сильные личности, например Треугольники. Круги, кажется, не слишком беспокоятся о том, в чьих руках будет находиться власть. Лишь бы все были довольны и кругом царил мир. Однако в одном Круги проявляют завидную твердость: если дело касается вопросов морали или нарушения справедливости.

Круг — это нелинейная форма, и те, кто уверенно идентифицирует себя с Кругом, скорее относятся к «правополушарным» мыслителям. «Правополушарное» мышление — более образное, интуитивное, эмоционально окрашенное, скорее интегративное, чем анализирующее. Поэтому переработка информации у Кругов осуществляется не в последовательном формате, а скорее мозаично, прорывами, с пропуском отдельных звеньев, например: а..].. —..].. д. Это не означает, что Круги не в ладах с логикой. Просто формализмы у них не получают приоритета в решении жизненных проблем. Главные черты их стиля мышления — ориентация на субъективные факторы проблемы (ценности, оценки, чувства и т. д.) и стремление найти общее даже в противоположных точках зрения. Можно сказать, что Круг — прирожденный психолог. Однако, чтобы стать во главе серьезного, крупного бизнеса. Кругу не хватает «левополушарных» организационных навыков своих «линейных братьев» — Треугольника и Квадрата.

ЗИГЗАГ

Эта фигура символизирует креативность, творчество, хотя бы потому, что она самая уникальная из пяти фигур и единственная разомкнутая фигура. Если Вы твердо выбрали Зигзаг в качестве своей основной формы, то Вы скорее всего истинный «правополушарный» мыслитель, инакомыслящий, поскольку линейные формы превосходят вас численностью.

Итак, как и вашему ближайшему родственнику — Кругу, только еще в большей степени, вам свойственна образность, интуитивность, интегративность, мозаичность. Строгая, последовательная дедукция — это не ваш стиль. Мысль Зигзага делает отчаянные прыжки от А до Я! Поэтому многим линейным, «левополушарным» трудно понять Зигзагов. «Правополушарное» мышление не фиксируется на деталях, поэтому оно, упрощая в чем-то картину мира, позволяет строить целостные, гармоничные концепции и образы, видеть красоту. Зигзаги обычно имеют развитое эстетическое чувство.

Доминирующим стилем мышления Зигзага чаше всего является синтетический стиль. Комбинирование абсолютно различных, не сходных идей и создание на этой основе чего-то нового, оригинального — вот что нравится Зигзагам. В отличие от Кругов Зигзаги вовсе не заинтересованы в консенсусе и добиваются синтеза не путем уступок, а наоборот — заострением конфликта идей и построением новой концепции, в которой этот конфликт получает свое разрешение, «снимается». Причем, используя свое природное остроумие, они могут быть весьма язвительными, «открывая глаза другим» на возможность нового решения. Зигзаги склонны видеть мир постоянно меняющимся. По этой причине нет ничего более скучного для них, чем никогда не изменяющиеся вещи, рутина, шаблон, правила и инструкции, статус-кво или люди, всегда соглашающиеся или делающие вид, что соглашаются.

Зигзаги просто не могут продуктивно трудиться в хорошо структурированных ситуациях. Их раздражают четкие вертикальные и горизонталь-

ные связи, строго фиксированные обязанности и постоянные методы работы. Им необходимо иметь большое разнообразие и высокий уровень стимуляции на рабочем месте. Они также хотят быть не зависимыми от других в своей работе. Тогда Зигзаг оживает и начинает выполнять свое основное назначение — генерировать новые идеи и методы работы. Зигзаги никогда не довольствуются способами, с помощью которых вещи делаются в данный момент или делались в прошлом. Зигзаги устремлены в будущее и больше интересуются возможностью, чем действительностью. Мир идей для них так же реален, как мир вещей для остальных. Немалую часть жизни они проводят в этом идеальном мире, отсюда и берут начало такие их черты, как непрактичность, нереалистичность и наивность.

Зигзаг — самый восторженный, самый возбудимый из всех пяти фигур. Когда у него появляется новая и интересная мысль, он готов поведать ее всему миру! Зигзаги — неутомимые проповедники своих идей и способны мотивировать всех вокруг себя. Однако им не хватает политичности: они несдержанны, очень экспрессивны («режут правду в глаза»), что наряду с их эксцентричностью часто мешает им проводить свои идеи в жизнь. К тому же они не сильны в проработке конкретных деталей (без чего материализация идеи невозможна) и не слишком настойчивы в доведении дела до конца (так как с утратой новизны теряется и интерес к идее).

ж) Методика познания и развития психической устойчивости руководителей (М.Ф. Секач , В.Ф. Перевалов, Л.Г. Лаптев)

Тест «Самооценка психической устойчивости руководителя» (СПУР)

Инструкция для тестирования. Методика позволяет определить возможности руководителя проявлять психическую устойчивость по четырем психологическим компонентам: интеллект, воля, эмоции и личностно-профессиональные качества. Именно они, интегрируясь в системное психическое образование, составляют основу психической устойчивости руководителя.

Данная методика (предпочтительнее ее компьютерный вариант) выявляет динамику уровней психической устойчивости. При этом достоверность результатов повышается в 6 раз при переходе от двукратного тестирования в течение года к пятикратному опросу.

Предлагаем Вам ответить на вопросы искренне и однозначно и свои ответы занести в бланк опросника. При ответе на каждый из вопросов необходимо указывать определенное отношение к проблеме, содержащейся в вопросе, выражая согласие или отрицание — «да» или «нет».

1. Я отдаю распоряжения всем подчиненным в одинаковой форме.

2. Я уверен, что поощрение — наиболее сильный стимул для сотрудника, чем боязнь наказания.
3. Моя позиция лидера соответствует реальному статусу.
4. Когда необходимо, я могу заставить людей работать столько, сколько нужно для дела.
5. Я стараюсь, чтобы каждый сотрудник максимально проявлял свои способности.
6. Мне никогда не нравится, когда меня хвалят.
7. Я редко ошибаюсь, давая целостную квалификационную оценку сотрудникам.
8. То, что моим подчиненным кажется везением или удачей, на самом деле плод моих долгих размышлений и действий.
9. Мои служебные и личные интересы в целом совпадают.
10. В периоды учебы (школа, вуз), я всегда был среди лучших.
11. Я предпочитаю такую работу, при которой можно самостоятельно определять, что и как делать.
12. Мне удается вести за собой людей, даже если они не зависимы от меня.
13. Я думаю, что самое главное в жизни — быть мастером своего дела.
14. По утрам обычно я чувствую себя отдохнувшим и бодрым.
15. У меня нет ощущения, что жизнь меня утомляет.
16. Я никогда не вздрагиваю перед неожиданным вызовом к руководству.
17. Меня не смущает присутствие большого количества незнакомых людей.
18. Я не отмечал, чтобы у меня пропадал или изменялся голос в период спора.
19. В прохладную погоду я никогда не потею.
20. Мне нравится постоянно находиться среди людей.
21. В экстремальных ситуациях у меня не было ощущения удушья.
22. Мое настроение не бывает связано с изменением погоды.
23. Меня не беспокоят кошмарные сновидения.
24. Я отстаиваю только то, в чем искренне убежден.
25. Моя профессия удовлетворяет меня.
26. Я думаю, что все мои привычки хороши и желательны.
27. Я считаю, что любая неприятность закончится, но ждать этого не следует.
28. Принимая решения в сложных ситуациях, я рассчитываю только на свой опыт и знания.
29. Я полностью отдаю себя своей профессии.
30. Я удовлетворен результатами самореализации в выбранном виде деятельности.
31. Я не думаю о болезнях, пусть все течет своим чередом.
32. Я всегда смотрю собеседнику прямо в глаза.
33. Я не верю в случайности, совпадения, суеверия.
34. Меня интересует все новое.

35. Я могу заставить себя работать столько, сколько необходимо для дела.

36. Я никогда не передаю слухи.
37. У меня широкий круг интересов.
38. Я лучше себя чувствую, когда работаю, чем когда бездельничаю.
39. Я всегда убежден, что делаю нужное и полезное дело.
40. Чаще всего я могу предугадать решение начальника.
41. Я могу решать деловые вопросы с людьми, которых не выношу.
42. Рутинная работа быстро вызывает у меня раздражение.
43. Я люблю работать с людьми умными и опытными.
44. Я уважаю людей, которые достигли успеха без посторонней помощи.
45. Свои решения я всегда стараюсь научно обосновывать.
46. Я всегда такой, каким кажусь.
47. Я работаю в основном из-за желания победить, выиграть.
48. Не обязательно, чтобы мои решения одобрялись подчиненными.
49. Я считаю, что знающий проблему руководитель всегда легко доведет ее до любого исполнителя.
50. Я постоянно чувствую свою ответственность на работе.
51. Я не волнуюсь из-за пустяков.
52. Я не обращаю внимания на то, о чем говорят у меня за спиной.
53. В различных ситуациях и в общении с различными людьми я веду себя совершенно по-разному.
54. Возраст собеседника не мешает мне установить деловой контакт.
55. Мне не трудно освоиться в новом качестве и в новом коллективе.

Регистрационный бланк для СПУР

1	II	21	31	41	51
2	12	22	32	42	52
3	13	23	33	43	53
4	14	24	34	44	54
5	15	25	35	45	55
6	16	26	36	46	56
7	17	27	37	47	L=
8	18	28	38	48	E=
9	19	29	39	49	%=
10	20	30	40	50	1 2 3 4

Уважаемый товарищ! Если определение в опроснике соответствует Вашему представлению о себе, на данном бланке перечеркните номер этого определения.

Например:

Если Вы утвердительно («да») ответили более чем на половину вопросов (6, 16, 26, 36, 46, 45), то результат тестирования по «шкале лжи» признается недействительным. В ином случае результаты тестирования указывают на один из уровней психической устойчивости руководителя.

Высокий уровень психической устойчивости руководителя характеризует его способность выполнять управленческие функции в любых реальных условиях без существенного психического и физического напряжения (70% и более положительных ответов).

Стабильный уровень психической устойчивости позволяет руководителю осуществлять управленческие функции успешно, без негативных последствий для психического здоровья (50% положительных ответов).

Удовлетворительный уровень обеспечивается, если руководитель добивается положительных результатов в управленческой деятельности, мобилизуя весь свой творческий потенциал (30% положительных ответов).

Если руководитель не соответствует одному или нескольким критериям психической устойчивости в такой степени, что не способен успешно выполнять управленческие функции, то его психическую устойчивость можно считать *недостаточной* (25% положительных ответов).

Недостаточный уровень психической устойчивости не тождественен «неустойчивой психике». Это лишь уровень измерения психической и профессиональной состоятельности руководителей с соответствующим стажем работы на руководящей должности и определенного возраста.

Методика повышения психической устойчивости

Общие положения. Авторская методика адресуется людям всех видов деятельности, возрастов, социальных рангов и не имеет никаких противопоказаний по здоровью. В практическом плане она имеет наибольшую значимость для действий в экстремальных условиях, когда требуется становиться над обстоятельствами и побеждать их. Это достигается оригинальным характером использования известных психотехник самогипноза и психофизиологического самовоздействия.

Разработка методики велась на основе синтеза западных и восточных концептуальных подходов с ориентацией на российский менталитет, на возможность модификации в соответствии с потребностями различных групп обучаемых и учетом индивидуальных особенностей каждого.

В применяемой совокупности приемов и средств содержатся три основных компонента: это специально-организованное дыхание, контрастное напряжение — расслабление мышц, массаж биологически активных точек. Существенное место отводится методу самовнушения с применением двух компонентов: мыслеобразов и словесных формулировок.

что способность к освоению технологии саморегуляции обусловлена генотипическими особенностями нервно-психической сферы человека. Быстрее обучаются люди с «художественным» типом нервной системы, так называемые «лирики», медленнее люди логического склада мышления, так называемые «физики». Именно у «физиков» возникают наибольшие трудности в овладении данной методикой, формируется предубежденное восприятие предоставляемых им рекомендаций. Таким обучаемым очень трудно овладеть технологией самовнушения. Это означает, что они нуждаются в более длительных тренировках.

Процесс вооружения методикой повышения обшей энергетики организма и формирования устойчивости к неблагоприятным воздействиям содержит два этапа. В подготовительный период разучиваются отдельные элементы системы, затем обучаемые овладевают особой психотехникой, применяя их в комплексе.

Подготовительные упражнения как элементы комплексной тренировки

/ элемент. Позы для занятий дыхательной гимнастикой

Занятия по овладению дыхательной гимнастикой, как и всеми другими приемами саморегуляции, лучше всего проводить в позе «кучера». Для этого необходимо сесть на стул, голову и плечи опустить, согнуть свободно расставленные колени (между бедрами и голенями должен образоваться угол в 100—130°). Руки положить на колени так, чтобы кисти оказались между бедрами, спину нужно согнуть, чтобы плечевые суставы оказались строго по вертикали над тазобедренными. Занятия могут проводиться также и в позе лежа. Тело при этом вытянуто, руки свободно лежат вдоль туловища, голова опирается на затылок на ровном месте (без подушки).

2 элемент. Диафрагмальное дыхание

Предварительно расслабьте все мышцы тела, начиная со стоп, затем голени, бедра, низ живота и т. п., заканчивая мышцами лба и затылка. При разучивании дыхательных движений воспользуйтесь счетом. На три счета совершите вдох, при этом раздуйте нижнюю часть живота, затем на 5 секунд задержите дыхание. Выдох со сжатием нижней части живота выполните также на три счета. В конце выдоха сильно сократите мышцы живота, подтянув его к позвоночнику. Сделайте паузу на несколько секунд. Затем цикл повторяется. Для усиления положительного воздействия этих упражнений на организм используйте следующие образы-представления. На вдохе: *вместе с вдохом в ваше тело вливается жизненная сила. Эта энергия укрепляет здоровье, несет добро.* На выдохе — *из организма выходит все вредное.*

Для понимания механизма саморегуляции существенное значение имеет то, что во время вдоха происходит активизация психического состояния, при выдохе — наступает успокоение.

3 элемент. Успокаивающее дыхание

Представление об успокаивающем типе дыхания дает наблюдение за спящим ребенком. Живот у него на вдохе раздувается, на выдохе — опускается, затем следует пауза. Итак, сделайте короткий вдох в нижнюю часть живота и ощутите увеличение его объема. Затем сделайте без паузы выдох, при этом живот уменьшается до минимума. Теперь задержите дыхание на максимально возможное время. Потренируйтесь минуты две, чтобы ощутить своеобразный ритм.

В результате овладения успокаивающим дыханием вы сможете добиться постепенного уменьшения глубины дыхания (путем постоянного расслабления дыхательной мускулатуры и посредством замедления дыхания). Нельзя стараться дышать редко. В ходе тренировок все внимание сосредоточивается на ритмичности и поверхностности дыхания. Рот должен быть закрыт, дыхание осуществляется строго через нос.

Различие между успокаивающим и мобилизующим дыханием определяется тем, что первое предназначается для снятия психических перегрузок, а второе помогает преодолевать вялость при утомлении, способствует быстрому переходу от сна к бодрствованию и т.п.

4 элемент. Мобилизующее дыхание

Оно характеризуется средней величины вдохом с умеренным раздутием нижней части живота, затем следует некоторая задержка дыхания на фоне закрепощения всех мышц. Завершается упражнение резким выдохом через рот с произнесением звука «ха». Для проверки его мобилизующего действия попробуйте перед началом цикла из 3—5 дыханий посмотреть на какой-нибудь небольшой предмет и запомнить его вид. Затем закройте глаза и выполните упражнение в течение 2 минут. После этого откройте глаза. Если вы овладели технологией мобилизующего дыхания, то изображение предмета станет более контрастным и ярким. Если вы не заметите изменений, то нужно увеличить продолжительность цикла. При этом важно не переусердствовать в задержке дыхания, поскольку может возникнуть головокружение. Чувство меры обеспечивает положительный результат.

5 элемент. Упражнения на снятие зажимов мышц

Ряд упражнений в расслаблении мышц обеспечивает формирование навыков вхождения в состояние физического покоя. Овладение саморасслаблением базируется на сопоставлении ощущения в напряженном состоянии мышцы и ощущении при расслабленном ее состоянии. Техника выполнения упражнений следующая: 1 — поднять руку вертикально вверх (ощутив напряжение), уронить ее свободно вдоль туловища, (ощутив расслабление); 2 — сжать пальцы в кулак, расслабить до восковой мягкости; 3 — упереться рукой в стол либо в другой твердый предмет, расслабить полностью руку; 4 — осуществлять вращение рук в расслабленном состоянии с максимальной амплитудой вдоль туловища; 5 — зафиксировать мышцы шеи, уронить голову на грудь; 6 — сжать

челюсти, максимально расслабить; 7 — принять спокойное выражение лица, изобразить «маску бульдога» (взгляд свести книзу, веки опустить, щеки расслабить, нижняя челюсть — в положении, соответствующем букве «Ы»).

Каждое упражнение повторяется 5—6 раз. При напряжении целесообразно делать глубокий вдох, при расслаблении — резкий полный выдох. Такие тренировки необходимо проводить систематически по 3—4 раза в день. Нежелательно только это делать перед сном.

6 элемент. Массаж биологически активных точек

Упражнение основано на том, что некоторые участки кожи отличаются большой активностью, высоким уровнем обменных процессов и особым биоэлектрическим режимом. Поэтому воздействие на них позволяет стабилизировать центральную нервную систему. Самая большая концентрация биологически активных точек на коже ушей, на внешней и внутренней поверхностях кистей рук, на подошвах ног, на лице, шее, под волосами головы. Поэтому в интересах гармонизации деятельности всех жизненно важных органов и приобретения «щита» от стресса целесообразно по несколько раз в день производить легкий массаж этих участков кожи (перед этим обязательно умойтесь холодной водой и помойте руки). Для проведения упражнений потребуется от 6 до 10 минут. Лучше всего выполнять их сидя в кресле.

Первое упражнение заключается в поочередном массаже в течение 30—40 секунд четырех точек в области губ. Первая находится в верхней части вертикальной борозды под носом, вторая — на подбородке в ямке посредине нижней губы, третья и четвертая располагаются у наружных краев рта.

Делается это так: подушечкой указательного пальца массируют точку, после перерыва в 10—15 секунд нажимают на вторую и, наконец, одновременно на третью и четвертую (это упражнение способствует расслаблению мышц всего тела). Затем следует поудобнее расположиться в кресле, расслабиться, будто вы собираетесь заснуть, стараться реже дышать, удлиняя вдох. Через 3—5 минут, как правило, исчезают многие неприятные ощущения.

Второе упражнение способствует снятию чрезмерного нервно-эмоционального напряжения. Для этого в течение 10 секунд нужно надавливать большим пальцем правой руки на антистрессовую точку, которая находится в ямке под подбородком, после чего расслабиться и представить состояние истомы, полет птицы в небе. После истечения 3—5 минут потянуться на зевке, напрягая, а затем расслабляя мышцы рук и ног.

7 элемент. Самовнушение чувства тяжести и тепла в мышцах

Вначале формируется умение почувствовать тяжесть, а затем тепло в правой руке. Сосредоточьте на ней все свое внимание, представьте ее с мельчайшими подробностями, чтобы только ее ощутить во всем теле. Мысленно нараспев произнесите фразы: «Моя правая рука становится тяжелой... Моя правая рука очень тяжелая... Наливается свинцом... непод-

вижная...» Каждая фраза произносится с интервалом в 5 секунд. Для возникновения ощущения тяжести и неподвижности, скованности упражнение повторяется 3—6 раз. Затем постарайтесь с помощью внушения вызвать в руке тепло, за которым последует полное расслабление мышц и расширение сосудов. При этом нужно произносить примерно следующие фразы: «Моя правая рука становится горячей... Чувствую теплоту крови... Рука будто в горячей воде...». Подобным образом тренируется левая рука, обе одновременно, левая нога, правая нога, обе одновременно. Затем тренировки по вызову ощущений тяжести и тепла проводятся относительно брюшной полости, мышц спины, шеи, загривка, лица.

<? элемент. Упражнение на сосредоточение

Умение концентрировать внимание можно выработать *посредством упражнений на сужение и расширение круга внимания.* Для этого нужно охватить взглядом всю комнату — это будет *большой круг внимания.* Затем сосредоточьте взгляд на столе, пытаясь охватить им все лежащие предметы. Так вы обозначили *средний круг внимания.* Потом необходимо добиться ясного и четкого восприятия какого-либо одного предмета. Это будет *малый круг внимания.* Для таких тренировок можно выбрать любые масштабы. Например, космос — большой круг, планета — средний, человек — малый. Другой пример: взгляд на себя как бы со стороны — большой круг, рука — средний круг, палец на руке — малый. Постепенно, переходя от большого к малому кругу, а затем наоборот, мы тренируемся в абстрактных представлениях, необходимых для овладения технологией самовнушения.

9 элемент. Упражнение «Образные представления»

Воссоздайте в своем воображении голубое небо, над изумрудным морем в ярких лучах солнца летит чайка. При этом постарайтесь почувствовать восторг от ощущения полета и гармонии с природой. Вариации подобных картин-образов обусловливаются индивидуальным опытом и особенностями человеческой психики. Важно добиться лишь максимальной вовлеченности своего «Я» в многоаспектный образ.

В ходе занятий по психической саморегуляции активно используются образы-цели, подкрепляемые словесными внушениями. Дело в том, что в особом состоянии, достигаемом в момент максимального сосредоточения, сила влияния словесной формулы на организм значительно возрастает. Но при этом надо помнить, что она *должна отчетливо определять желаемое состояние, быть краткой, состоящей из двух слов, чтобы на вдох приходилось первое слово, а на выдох — второе.* Интонация мысленного произношения должна соответствовать содержанию. Формулы успокоения произносят мягко, формулы возбуждения — жестко.

Методика комплексной тренировки

По мере овладения подготовительными упражнениями происходит активное воздействие на состояние нервной системы по следующим относительно самостоятельным направлениям. Первое связано с измене-

нием тонуса скелетных мышц и дыхания. Второе — с использованием активной роли представлений, мысленных образов с регулирующей ролью словесных самовнушений. Третье — позволяет усилить энергетические и информационные процессы в организме посредством массажа биологически активных точек.

Однако максимальный эффект дает комплексное задействование всех направлений в едином процессе. Этот подход положен в основу оригинальной психотехнологии антистрессовой тренировки. В результате регулярных занятий человек приобретает способность быть неуязвимым под воздействием неблагоприятных факторов, управлять собой и эффективно решать задачи в соответствии с присущим ему психологическим складом.

Существо методики отражает технологический цикл из трех этапов, включающий: набор, распределение и направление энергии на предмет деятельности человека (именно на его сугубо индивидуальной волне).

Первый этап тренировки — набор энергии. Основным средством является успокаивающий тип дыхания. Займите исходное положение стоя. Немного прогнитесь и сделайте небольшой вдох. На вдохе наполните воздухом нижнюю часть живота. Время вдоха 3—5 секунд. При этом важно осуществить подъем воздуха снизу вверх, не доходя до уровня солнечного сплетения. Затем следует слегка наклонить корпус и выдохнуть, почувствовав при этом подтягивание живота к позвоночнику. Время выдоха 3—5 секунд. Теперь возвратитесь в исходное положение. Встаньте прямо и задержите дыхание на максимальную длительность комфортного ощущения (время 5—10 секунд.) В этот период язык подводится к нёбу и удерживается в положении, необходимом для произнесения звука «т». На выполнение успокаивающего дыхания затрачивается до 2 минут. Эффективность упражнения повышается при сопровождении вдоха мыслеобразом примерно в такой формулировке: «Сила (уверенность, здоровье, мощь и т. п.) входит в меня». При выдохе мыслеобраз имеет такой вид: «Слабость (рассеянность, хворь и т. п.) выходит из меня». При паузе мыслеобраз содержательно варьируется в зависимости от целей и обстоятельств деятельности: «Я действую успешно. Мои результаты будут высокими. Я добьюсь цели. Я выполню задание. Я справлюсь с проблемой».

Второй этап тренировки — распределение полученной энергии. На него отводится примерно 2 минуты. Основным средством является массаж биологически активных точек, он осуществляется в три приема в такой последовательности: кисти рук, уши, зона около рта.

Первый прием — массаж рук. Сначала на левой руке массируется точка «хэ-гу» (в месте, где заканчивается складка кожи между указательным и большим пальцами). Вибрирующими или круговыми движениями производится массирование этой точки в течение 30 секунд. В последующем массируются пальцы, растирается внешняя сторона кисти, а затем ладонь и запястье (до ощущения исходящего из руки теп-

ла). То же самое проделывается с правой рукой, кроме точки «хэ-гу», отсутствующей здесь.

Второй прием: массаж ушей, начав с мочек, перейти на внешнюю и внутреннюю стороны (до ощущения исходящего из них тепла).

Третий прием: массаж пяти антистрессовых точек (четыре вокруг губ и одна под подбородком).

Третий этап тренировки обеспечивает направление энергии на конкретный объект работы. В результате гарантируется эффективная, успешная деятельность на фоне положительного эмоционального отношения к ней. Данный этап осуществляется также посредством трех приемов. Первый прием — *преднастройка к действию (работе).* В качестве примера представим ситуацию, когда вам не хочется мыть посуду после того, как ушли гости. И поскольку мыть ее все равно придется, то лучше сделать это с душой. Как же достигнуть такого результата? Секрет прост. Прежде всего необходимо создать примерно такой мыслеобраз: «Я легко (шутя, играя) доведу тарелки до идеальной чистоты. Сделаю это с охотой, быстро и качественно. Почувствую полное удовлетворение от красиво выполненной работы». Мысленно проговаривая эти фразы, проделайте в быстром темпе 10 волнообразных движений животом (то подтягивая его к позвоночнику, то максимально выдвигая его вперед). Второй прием — это общая *тонизация организма.* Рекомендуется голову опустить на грудь, ладони положить на затылок, сделать средний вдох на 2—3 секунд. Задержать дыхание на 4 секунды, при этом провести максимальное напряжение всех групп мышц и медленно прогнуться. Затем при наклоне вперед сделать резкий выдох через рот с произнесением «ха» и максимально расслабить мышцы. Этот прием повторяется 5—7 раз, при этом важно, чтобы не возникло неприятных ощущений.

Третий прием — *переход на успокаивающее дыхание,* на котором лучше всего выполнять последующую работу.

Комплексную тренировку в объеме 5—6 минут целесообразно проводить ежечасно, всего 10—15 раз в сутки. Однако при отсутствии возможностей выделить для этого 5—6 минут постарайтесь найти для тренировки хотя бы 2 минуты. Имеется 1 минута — тренируйтесь в наборе и распределении энергии. Есть 20 секунд — сделайте хоть какое-нибудь упражнение. Необходимый кумулятивный эффект от многоразовых воздействий обеспечивается при общем объеме занятий, составляющем около часа в сутки.

Комплекс средств и приемов, обеспечивающих повышение психической устойчивости, представлен в табл. 50.

Приемы быстрого отдыха. Практикум в ходе занятий по физической подготовке

Профилактика физической перегрузки и задействования физических резервов обеспечивается следующими приемами.

Таблица 50

Содержание этапов тренировки		
1 - Набор энергии (2 мин.)	*2 - Распределение энергии (2 мин.)*	*3 - Направление энергии (1 мин.)*
Успокаивающий тип дыхания *Приемы:* **1. Вдох (4 сек.) - на фоне мыслеобраза: "Сила (здоровье) входит в меня".** **2. Выдох (4 сек.) - па фоне мыслеобраза: "Слабость (хворь) выходит из меня".** **3. Пауза (8 сек.) - на фоне мыслеобраза; "Я действую успешно".** *Условие:* **Максимальное расслабление всех мышц тела.**	**Точечный массаж** *Приемы:* **1. Массаж поверхностей кистей рук.** **2. Массаж ушей.** **3. Массаж антистрессовых точек.** *Условие:* **Самовнушение разогрева областей массажа.**	**Предпастройка к активности** *Приемы:* **1. 10 движений мышц живота на фоне мыслеобраза: "Работу выполню легко и успешно".** **2. Тонизация организма (5 циклов): вдох (4 сек.); пауза (4 сек.) па фоне максимального напряжения всех мышц тела; выдох (8 сек.) с произ!тесен нем "ха" и расслаблением мышц.** *Условие:* **Переход па успокаивающий тип дыхания для выполнения очередной задачи деятельности.**

Первый прием — это успокаивающий тип дыхания и массаж биологически активных точек, осуществляемые непрерывно во время всех пауз между упражнениями.

Второй прием — обеспечивается преднастройка к выполнению конкретного упражнения путем создания соответствующего мыслеобраза (данные действия выполни успешно!) и осуществление 10 волнообразных движения живота на фоне задержанного дыхания.

Третий прием — это общая тонизация организма, применение мобилизующего типа дыхания, мыслеобраза успешного действия в желаемом темпе, ритме и с задаваемым количественным результатом.

Четвертый прием — применяется в основном при беге — это успокаивающий тип дыхания, создание и удерживание мыслеобраза «летящего бега», воображая такое свое передвижение.

Пятый прием — самоконтроль пульса и частоты дыхания в паузах между упражнениями (при достаточном здоровье и нормальной нагрузке дыхание должно быть 8—10, а пульс — 60—70).

В ходе опытно-экспериментальной работы в ряде вузов за 10 дней «попутного» использования данных приемов зафиксировано увеличение в среднем на 1 балл оценок выполнения спортивных нормативов.

Ситуация 1. Во время короткого отдыха

Принять удобную позу сидя или лежа. Закрыть глаза, расслабиться. Установить спокойное дыхание. Вспомнить приятные жизненные ситуации. Мысленно проговорить формулу: «Мой организм отдыхает и набирает много сил». (Медленно повторять ее два-три раза, делая каждый раз акцент на разных словах.)

Ситуация 2. После бессонной ночи или продолжительной деятельности, когда имеется пауза в 20-30 минут

Занять удобную позу, лежа на спине. Посмотреть на часы и представить положение стрелок, когда нужно проснуться. Мысленно приказать себе: «Проснуть во столько-то». Закрыть глаза, расслабить все мышцы тела и внушать себе: «Я расслабляюсь... все мышцы наливаются теплом... ноги, руки тяжелые, теплые... лоб ощущает прохладу... лоб ощущает прохладу... Я засыпаю, проснусь во столько-то!».

Ситуация 3. Для быстрого перехода ко сну

1. Произвести массаж точек, расположенных на подошвах ног в центрах пяток.

2. Занять наиболее удобную позу, лучше всего лечь на правый бок и свернуться «калачиком»; последовательно напрягать и расслаблять мышцы тела от стоп до кистей, придать лицу выражение глубоко спящего человека.

3. Провести несколько раз языком по нёбу (от кончика зубов до максимальной точки движения к гортани), перейти на успокаивающий тип дыхания.

4. Две-три минуты, прислушиваясь к своему дыханию и сердцебиению, внушать себе, что дыхание становится ритмичнее, а сердце бьется спокойнее и ровнее.

5. Мысленно и шепотом произнести примерно такие фразы: «Дневные заботы и мысли оставили меня... Тело неподвижно и приятно расслабилось... Веки тяжелеют... слипаются... Спокойствие овладевает мной... Я весь расслаблен, приятно отдыхаю».

Изложенные рекомендации содержат лишь минимальную программу-ориентир. Требуется призма собственного опыта, чтобы получать значимые результаты, обеспечивать перспективу для самобытного личностного роста. Каждому человеку необходимо творческое отношение к занятиям и систематические упражнения. Именно недостаток организованности и воли, как показала опытно-экспериментальная работа, является главным препятствием в обретении высокой психической устойчивости.

з) Модульная методика диагностики межличностных конфликтов в группе (А.Я. Анцупов)

Своевременная диагностика межличностных конфликтов имеет важное значение как для их профилактики, так и для конструктивного разрешения. Кроме того, конфликтолог нуждается в методиках выявления и оценки конфликтов в интересах их исследования. В отечественной конфликтологии практически нет собственных простых и эффективных методик диагностики взаимоотношений в группе на предмет их конфликтности. Модульная методика диагностики межличностных конфликтов в группе позволяет решить часть названных проблем.

Сущность и особенности применения модульной методики. Чтобы предупредить деструктивные конфликты между работниками, необходимо знать характер взаимоотношений в коллективе, иметь информацию о тенденциях в их развитии, видеть сотрудников, имеющих трудности в общении с сослуживцами, помогать им в налаживании отношений. Без знания общего характера взаимоотношений между сотрудниками трудно говорить об эффективной системной работе по предупреждению конфликтов. Чем более достоверной, разносторонней и оперативной информацией мы владеем, тем более эффективна работа по профилактике конфликтов. Кроме того, постоянное изучение взаимоотношений является важной предпосылкой психологически обоснованного подбора, расстановки и выдвижения кадров. Компетентная кадровая работа в организации также способствует предупреждению деструктивных конфликтов между работниками.

Оценить взаимоотношения между людьми не так просто. Многое в них не лежит на поверхности. При оценке взаимоотношений можно использовать все основные методы гуманитарных наук: наблюдение, эксперимент, опрос, изучение документов, оценку результатов деятельности и поведения работников. Естественно, не все из них имеют одинаковую эффективность. На практике социальные работники, психологи, менеджеры по персоналу чаще используют наблюдение и оценку результатов деятельности и поведения сотрудников. Из научно обоснованных популярными являются различные варианты социометрической методики. Отмечая справедливость критических замечаний в ее адрес, необходимо сказать, что она является одной из немногих методик, которыми социальные работники реально пользуются для изучения взаимоотноношений в организации.

Слабой стороной социометрической методики является недостаточная анонимность, поскольку социометрическая карточка подписывается или ее автора можно определить по почерку. Она позволяет выявить не все, а только наиболее выраженные взаимные оценки членов группы. Методика не ориентирована на диагностику конфликтов, отсутствует стандартизация получаемых данных, применяются измерительные шкалы, позволяющие лишь приближенно оценить взаимоотношения, оценивается не столько реальное, сколько предполагаемое поведение коллег.

Предлагаемая методика диагностики межличностных конфликтов имеет модульную структуру, включающую две базовые и несколько дополнительных измерительных шкал. Два базовых модуля позволяют оценить отношение каждого сотрудника к каждому члену группы и его представление об отношении к нему со стороны каждого из коллег по работе. Сопоставление ответов на первые два вопроса дает возможность выявить реальные и потенциальные конфликты в группе. Два базовых модуля позволяют количественно оценить такую важную характеристику конфликтов, как их интенсивность, остроту.

Дополнительные модули используются в зависимости от целей изучения коллектива и позволяют оценить качество работы каждого члена группы, его нравственные качества, профессиональные знания, степень помощи коллегам, усилия по достижению личных и групповых интересов, характер выполнения обещаний и др. Процедура опроса занимает небольшое время, которое зависит от количества используемых модулей и численности группы. Продолжительность опроса группы в 20 человек по четырем модулям составляет 20—25 минут. Количество оценок, даваемых опрашиваемым в ходе одного опроса, не должно превышать 100—120. При необходимости выставить большее количество оценок опрашиваемые устают и могут работать формально.

Вариант текста опросного листа приводится в Приложении 17. В зависимости от целей исследования количество включаемых в опросный лист вопросов может изменяться от одного до семи. Оценки выставляются в специальный бланк, разработанный таким образом, чтобы исключить подозрение опрашиваемого в возможности его идентификации по почерку. Форма бланка оценки взаимоотношений приведена в Приложении 18. При ответе на каждый вопрос отношение к другому члену группы может оцениваться любым баллом от +5 до —5. Например, +4,+1, 0, —2 и т. п. Для того чтобы повысить достоверность получаемой информации, предусмотрены три варианта анонимности ответов. Опрашиваемый по желанию выбирает устраивающий его вариант. При первом варианте будет пофамильно известно, кто и кому какую оценку выставил. В этом случае опрашиваемый, заполнявший бланк, отмечает, под каким номером в общем списке указана его фамилия, т. е. подписывает бланк. Опросы в организациях показывают, что такой вариант заполнения выбирают 10—15% опрашиваемых. При втором варианте анонимности после опроса будет известно, кому какой балл выставлен. Однако кто поставил оценку, известно не будет, так как бланк не подписывается. Такой вариант заполнения бланка опрашиваемые выбирают чаще всего.

При полной анонимности опрашиваемый выставляет оценки всем сослуживцам, но последовательность выставления знает только он. При этом неизвестно, кто поставил оценку и кому она поставлена. Здесь по результатам опроса можно дать лишь общую оценку взаимоотношений между членами группы, количеству и интенсивности конфликтов между ними. Однако достоверность информации при этом варианте наиболее высока. Практика показывает, что им обычно пользуются работники в том случае, когда опрашивается небольшая группа (до 7 человек). Причем чем старше сотрудники и чем более высокие должности они занимают, тем чаще они используют вариант полной анонимности. В управленческом коллективе среднего звена данный вариант обычно избирает до 10—15% опрашиваемых. Вариант заполнения определяется перед началом оценки, а фиксируется на бланке после того, как оценен последний человек. Оценка отношения к каждому члену группы выставляется зна-

ком «+» в соответствующей строке и колонке бланка. В первой колонке по вертикали числами 1, 2, 3... 19, 20 обозначаются члены группы. Их пофамильный список на время опроса пишется на доске или на листках бумаги, которые раздаются каждому опрашиваемому. Оптимальная численность опрашиваемой группы 10 — 20 человек. Чем больше численность группы, тем меньшее число шкал целесообразно использовать. Если опрашиваемый затрудняется оценить кого-либо из членов группы, то он ставит значок в колонке, обозначенной буквами «т. о.» — трудно оценить. Себе опрашиваемый выставляет нулевые оценки по всем шкалам. Достоинства модульной методики связаны со следующими ее особенностями. *Во-первых,* оцениваются реальная деятельность и реальные взаимоотношения каждого члена группы за достаточно длительный период, что повышает объективность оценки. *Во-вторых,* учитываются абсолютно все взаимоотношения в группе. *В-третьих,* использование достаточно «тонкой» 10-балльной шкалы повышает точность оценок. *В-четвертых,* определение самим опрашиваемым степени анонимности ответов повышает их правдивость. *В-пятых,* все взаимоотношения и конфликты оцениваются количественно, что позволяет стандартизовать данные. *В-шестых,* собирается разносторонняя информация, позволяющая не только диагностировать конфликты, но и определить их некоторые причины, оценить группу в целом и каждого из ее членов. *В-седьмых,* методика проста в использовании и обработке данных с помощью ПЭВМ. За счет модульной структуры она может быть гибко приспособлена к задачам любого конфликтологического исследования малой группы. Недостатки методики определяются тем, что она в большей степени ориентирована на диагностику конфликтов и не позволяет выявить их причины. Объяснение данных требует от конфликтолога опыта работы с методикой. Большое число обрабатываемых оценок требует использования микрокалькулятора, а лучше ПЭВМ. Так, в результате опроса группы численностью 15 человек по четырем модулям конфликтолог получает 900 оценок. Их обработка требует времени и аккуратности.

Диагностика характера конфликтов и взаимоотношений в группе с помощью модульной методики. Исследование или диагностика межличностных конфликтов в группе, проведенные с помощью модульной методики, позволяют собрать значительное количество информации. Ее обработка может идти по следующим основным направлениям.

1. Методика позволяет выявить абсолютное и относительное число конфликтных и полуконфликтных диад. Конфликтной является диада опрашиваемых, находящихся в состоянии реального конфликта, т. е. оппоненты противодействуют и переживают при этом негативные эмоции по отношению друг к другу. Если они просто негативно относятся друг к другу, то это может быть не только конфликтом, но и предконфликтной ситуацией в их взаимоотношениях. Кроме того, работник может относиться к сослуживцу негативно, но последний не будет воспринимать его

отношение таковым. Он может считать, что этот член группы относится к нему положительно. Бывает и обратное: позитивное отношение оценивать как негативное. Взаимоотношения в диаде проявляются в четырех оценках: оценка работником А своего отношения к работнику Б; оценка работником А отношения к нему работника Б; оценка работником Б своего отношения к работнику А; оценка работником Б отношения к нему работника А. Конфликтными считаются взаимоотношения в том случае, если все четыре оценки отрицательные. Однако нет надежных методик, позволяющих выявить характер всех четырех оценок. С определенной степенью условности можно считать конфликтными взаимоотношения работников А и Б на основе их негативной оценки только работником А (первые две оценки) или Б (вторые две оценки). Ведь А строит свое взаимодействие с Б не на основе отношения Б к А, а на основе своего представления об отношении к нему Б. Поэтому абсолютное число условно конфликтных или полуконфликтных диад в коллективе можно определить соответственно по формулам:

$$\text{Кабс} = \frac{\sum_{i=1}^{n} (\text{МО}i^{-} \text{ и } \text{ОМ}i^{-})}{2}; \quad \text{ПКабс} = \frac{\sum_{i=1}^{n} (\text{МО}i^{-} \text{ и } \text{ОМ}i^{+})}{2} + \frac{\sum_{i-1}^{n} (\text{МО}i^{+} \text{ и } \text{ОМ}i^{-})}{2},$$

где:

МО/ — отрицательная оценка заполнявшим бланк своего отношения к указанному в списке под /-м номером;

ОМ/ — отрицательная оценка этим же человеком своего представления об отношении к нему /-го в списке;

Кабс — абсолютное число конфликтных диад в группе;

ПКабс — абсолютное число полуконфликтных диад в группе;

я — число членов группы.

Индекс конфликтности взаимоотношений в группе можно определить по формуле:

$$\text{Котн} = \frac{\sum_{i=1}^{n} \text{МО}i^{-} + \sum_{i=1}^{n} \text{МО}i^{-}}{n}.$$

2. С помощь[illegible] о интенсивность конфликтных диадн[illegible] орая вычисляется по формуле:

$$\text{Ик} = \frac{\sum_{i=1}^{k} (\text{МО}i^{-} + \sum_{i=1}^{k} \text{МО}i^{-})}{2\text{К}}.$$

где:

МО/ — величина отрицательной оценки заполнявшим бланк своего отношения к указанному в списке под /-м номером;

ОМ/ — величина отрицательной оценки этим же человеком своего представления об отношении к нему сослуживца, указанного в списке под i-м номером;

К — число конфликтных диад в группе.

Если, например, А оценил свои взаимоотношения с Б как МО = — 4 балла, а ОМ = — 3 балла, то интенсивность конфликтности взаимоотношений в данной диаде будет:

$$Ик = \frac{-4 + (-3)}{2 * 1} = -3{,}5 \text{ балла}.$$

Если в группе есть еще одна конфликтная диада, взаимоотношения в которой оцениваются как МО = — 3 балла, а ОМ = — 3 балла, то средняя интенсивность конфликтности будет:

$$Ик = \frac{-4 + (-3) + (-3) + (-3)}{2 * 2} = \frac{-13}{4} = -3{,}25 \text{ балла}.$$

3. Методика позволяет выявить сотрудников, имеющих наибольшее число конфликтов. Для этого вычисляется индивидуальный индекс конфликтности. Если его определить по результатам заполнения каждого бланка, то мы получим анонимный индивидуальный индекс конфликтности. Если оценить все негативные оценки, выставленные сослуживцами конкретному сотруднику, то мы получим персонифицированный индивидуальный индекс конфликтности. Он вычисляется по* формуле:

$$ИКа = \frac{\sum_{i=1}^{n} (\overline{МОi} + \overline{ОМj})}{К}; \qquad ИКп = \frac{\sum_{i=1}^{m} (\overline{МОi} + \overline{ОМj})}{m},$$

где:

ИКа и Икп — индивидуальный индекс конфликтности анонимный и персонифицированный соответственно;

МО/ — величина негативной оценки своего отношения к указанному в списке под i-м номером;

ОМу — величина негативной оценки работником своего представления об отношении к работнику сослуживца, указанного в списке у-м номером;

к, m — общее число негативных оценок.

4. С помощью методики можно выявить ранг каждого работника в коллективе по каждой из используемых шкал. Для этого необходимо определить среднее алгебраическое всех оценок, выставленных конкретному работнику сослуживцами по данной шкале. Лидирующее положение

по шкале «мое отношение» (МО) показывает его общую авторитетность в данном коллективе. Максимальные по сравнению с другими баллы, полученные по шкале «отношение ко мне» (ОМ), показывают коммуникабельность, хороший эмоциональный контакт с сослуживцами. Сотрудники, получившие высокий балл по шкале «качество выполнения должностных обязанностей» (КД), являются лидерами в коллективе в области профессиональной деятельности. Максимальные баллы, полученные по шкале «нравственные качества» (НК), выявляют тех, кто пользуется наибольшим авторитетом в этой области и может выступать в роли авторитетного посредника при разрешении конфликтов между членами коллектива.

Обобщение оценок, полученных по каждой из шкал, дает возможность оценить общее положение сотрудника в коллективе. Общая авторитетность определяется по формуле:

$$A = \frac{МО + ОМ + КД + НК}{4}.$$

Сравнительная оценка результатов, полученных руководителями коллектива, и средних показателей по коллективу в целом позволяет оценить место формальных лидеров в неформальной структуре группы, определить сильные и слабые стороны руководства.

5. Положение дел в коллективе во многом зависит от качества руководства, особенно если речь идет о социально-психологическом климате и конфликтах. Руководители не могут оказывать эффективное влияние на социально-психологический климат, не имея адекватного представления о нем. Выявив общую оценку руководителем характера взаимоотношений между работниками по тем же шкалам, по которым проводится опрос, и сравнив ее с результатами опроса, можно определить, насколько точно руководитель представляет положение дел в возглавляемом им коллективе, и при необходимости скорректировать его.

Знание неформальных лидеров, выявленных с помощью методики, также может облегчить менеджерам по персоналу процесс руководства, более грамотно учитывать социально-психологические факторы, обеспечения его эффективности.

6. Определив среднее алгебраическое всех оценок, полученных по каждому из вопросов в отдельности, можно оценить общий характер взаимоотношений, профессиональную подготовленность, нравственный потенциал, качество совместной деятельности и характер взаимодействия работников в коллективе. Например, опрос коллектива госслужащих, состоящего из 32 человек, позволил установить, что в целом сотрудники оценивают взаимоотношения в коллективе МО («мое отношение») = 2,9 балла. Их представление о том, как относятся сослуживцы к ним, отличается от реального отношения и составляет ОМ («отношение ко мне») = 2,3 балла. Средняя оценка качества исполнения должностных обязан-

ностей сослуживцев КД (качество деятельности) = 2,8 балла, а НК (нравственные качества) = 2,1 балла. Характер взаимодействия госслужащих при данном опросе не оценивался по причине большого количества сотрудников в коллективе и трудности ответа на все пять вопросов. Сравнение МО и ОМ между собой показывает, что работники оценивают отношение к ним сослуживцев хуже, чем оно есть на самом деле. Сравнение КД (по сути, это — профессиональные качества) с НК показывает превосходство первых.

Диагностика характера конфликтов и взаимоотношений в учебных группах курсантов на пяти курсах Военной академии ПВО позволила установить максимальные и минимальные значения индивидуальных и групповых характеристик. Было опрошено 617 человек, 26 учебных групп (табл.51).

Таблица 51

Максимальные и минимальные значения основных характеристик модульной методики (по Мицкевичу, 1997)

	Мое отношение	Отношение ко мне	Качество выполнения обязанностей	Нравственные качества	В среднем
Индивидуальное значение (макс.)	4,71	4,77	4,85	4,79	4,48
Индивидуальное значение (МИНИН.)	-3,52	-1,03	-2,64	- 2,71	-1,83
Групповое значение (макс.)	3,28	3,01	3,39	3,3	3,16
Групповое значение (ми ним.)	1,78	1,76	1,72	1,84	1,83

7. Периодическая, 1—2 раза в течение года, оценка состояния взаимоотношений в структурных подразделениях организации позволяет довольно точно выявить тенденции в динамике взаимоотношений и, следовательно, принять своевременные меры по их совершенствованию. В случае целенаправленной работы руководства коллектива, социальных работников по улучшению социально-психологического климата методика позволяет достаточно объективно оценить ее результативность.

Регулярная оценка взаимоотношений с помощью методики дает возможность каждому члену группы выявить характер изменений в своем положении в коллективе, определить направления и результативность своей работы по улучшению взаимоотношений с сослуживцами. Методика позволяет также оценить эффективность работы по предупреждению конфликтов между работниками, динамику показателей взаимоотношений в группе, характеризующих их конфликтность, изменение положения наиболее конфликтных членов группы и т. д.

8. Практика по использованию методики показывает, что часто работники имеют неадекватное (завышенное или заниженное) представление о

месте, которое они занимают в коллективе. Выявление такого рассогласования и его коррекция помогает как отдельному работнику, так и коллективу в целом. Информирование сотрудников о полученных оценках осуществляется строго индивидуально. Информирование и психокоррекционная беседа производятся только специалистами-психологами, социальными работниками во избежание возможных психотравм. Особенно полезной психокоррекция может оказаться для сотрудников, имеющих наибольшее число конфликтных взаимоотношений с коллегами.

Таковы основные социально-психологические характеристики взаимоотношений в группе, которые можно количественно и качественно оценить с помощью предлагаемой модульной методики. Методика позволяет оценить еще целый ряд особенностей взаимоотношений и конфликтов, которые могут быть интересны как социальным работникам, так и руководителям коллективов. Однако описать все показатели, вычисляемые в результате опроса, проведенного с помощью экспресс-методики в данной работе не представляется возможным.

Приложение 17

Опросный лист

Уважаемые товарищи!

С целью изучения взаимоотношений в коллективе просим Вас оценить членов Вашего коллектива. Оценка дается в шкале:

+5 +4 +3 +2 0 **- 1** - 2 - 3 - 4 - 5 .

При оценивании можно использовать любой балл, например:

+4; +2; 0; - 1 ; - 3 и д р .

1. Оцените Ваше отношение к каждому члену Вашего коллектива по шкале от +5 до —5, где:

+5 — отношусь в высшей степени положительно;

0 — отношусь нейтрально;

—5 — отношусь в высшей степени отрицательно;

т. о. — трудно оценить.

2. Оцените, как к Вам, на Ваш взгляд, относится каждый член Вашего коллектива, в шкале от +5 до —5, где:

+5 — относится в высшей степени положительно;

0 — относится нейтрально;

—5 — относится в высшей степени отрицательно;

т. о. — трудно оценить.

3. Оцените выполнение должностных обязанностей каждым членом Вашего коллектива по шкале от +5 до —5, где:

+5 — отлично знающий дело, умеющий организовать свою работу и работу подчиненных, очень работоспособный;

0 — качество выполнения должностных обязанностей среднее;

—5 — совершенно не знающий дела, не умеющий организовать, неработоспособный;

т. о. — трудно оценить.

4. Сравните важность для каждого члена Вашего коллектива интересов коллектива и его личных интересов по шкале от +5 до —5, где:
+5 — если его личные интересы сталкиваются с интересами коллектива, то он всегда пожертвует личными интересами в пользу организации;
О — его личные интересы и интересы организации имеют для него одинаковую важность;
—5 — если его личные интересы сталкиваются с интересами организации, то он всегда пожертвует общественными интересами в пользу личных;
т. о. — трудно оценить.
5. Оцените нравственные качества каждого члена Вашего коллектива по шкале от +5 до —5, где:
+5 — человек исключительно порядочный, честный;
О — нравственные качества не выражены ни в положительную, ни в отрицательную сторону;
—5 — человек исключительно непорядочный, нечестный;
т. о. — трудно оценить.
6. Оцените профессиональные знания каждого члена Вашего коллектива по шкале от +5 до —5, где:
+5 — обладает отличными профессиональными знаниями;
О — уровень профессиональных знаний средний;
—5 — не обладает практически никакими профессиональными знаниями;
т. о. — трудно оценить.
Благодарим Вас за помощь!

Приложение 18

Бланк оценки взаимоотношений

Выделите выбранный Вами вариант работы с бланком:
а) работаю по списку, моя фамилия в списке под №_____;
б) работаю по списку, но не подписываюсь;
в) список не соблюдаю, фамилию не указываю.
Ставьте себе оценки, близкие к нейтральным.

1. МОР отношение к

	шкала											
N°	+5	+4	+3	+2	+ 1	0	-1	-2	-3	-4	-5	т.о.
1												
2												
3												
4												
6												
7												
8												
9												
10												

2. Отношение ко мне

	шкала											
	+5	+4	+3	, 2	+ 1	0	-1	-2	-3	-4	-5	т.о.
2												
3												
4												
"												
6												
7												
8												
9												
10												

3. Качество выполнения должностных обязанностей

	шкала											
№	+5	+4	+3	+2	+ 1	0	-1	-2	-3	-4	-5	т.о.
1												
2												
3												
*												
5												
5												
7												
8												
9												
10												

4. Интересы организации — личные интересы

	шкала											
№	+5	, 4	+3	, 2	+ 1	0	-1	-2	-3	-4	-5	т.о.
1												
2												
3												
4												
5												
5												
7												
8												
9												
10												

5. Нравственные качества

	шкала											
№	, 5	+4	+3	+2	+ 1	0	-1	-2	-3	-4	-5	т.о.
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												

6. Профессиональные знания

	шкала											
№	+5	+4	+3	+2	+ 1	0	-1	-2	ь3	-4	-5	т.о.
1												
2												
3												
4												
5												
5												
7												
8												
9												
10												

Спасибо за работу!

и) Ситуационный метод исследования конфликтов (А.Я. Анцупов)

Социальный конфликт — сложное, малоизученное явление общественной жизни. О его сложности свидетельствует, во-первых, тот факт, что, по крайней мере, 11 наук нашли в конфликте предмет своего изучения. Во-вторых, человечество явно не преуспело в конструктивном регулировании социальных конфликтов. Это говорит об их недостаточной изученности, одной из причин которой является сложность. Исследование конфликтов выступает главной предпосылкой их предупреждения и разрешения. Одним из перспективных методов исследования является системно-ситуационный анализ конфликтов.

Общая характеристика ситуационного метода исследования

Понятие «ситуация» довольно широко употребляется как в психологической, так и других гуманитарных науках. Однако, несмотря на частое использование, авторы обычно не раскрывают содержание, которое вкладывают в это понятие. Это, с одной стороны, свидетельствует об определенной универсальности явления, обозначаемого данным понятием, и относительной простоте его понимания на обыденном уровне. С другой стороны, говорит о сложности научного выявления сущности и структуры ситуаций, их классификации. Вместе с тем многие авторы подчеркивают эвристическую ценность данного понятия и значимость его разработки для развития психологического знания. Например, Б.Ф. Ломов (1984) отмечал, что в психологической науке на сегодняшний день «мы пока еще не располагаем достаточно строгими способами и средствами описания ситуации (экспериментальной или жизненной) как системы. Их разработка составляет одну из важнейших задач психологии».

Последнее десятилетие в психологической литературе эпизодически появляются публикации, посвященные теоретическим и эмпирическим исследованиям различных типов ситуаций, возникающих в процессе деятельности. Пока еще нет оснований говорить о возрастании интереса к проблеме ситуации, но тем не менее он не ослабевает. В разработке дан-

ной проблемы сегодня наблюдается тенденция неравномерного медленного, но устойчивого наращивания знаний.

Сложилось три подхода к пониманию сущности ситуации. Сторонники *первого подхода* понимают под ситуацией часть объективного мира, в условиях и под воздействием которого человек осуществляет свою деятельность. Представители *второго подхода* считают, что основным элементом в структуре ситуации является субъективный образ. Человек не отражает бытие, а создает ситуацию в своем сознании индивидуально. Это направление представлено главным образом западными психологами, философской основой воззрений которых является экзистенциализм. Сущность *третьего подхода* составляет понимание ситуации как единства объективного и субъективного.

В отечественной психологии ситуация чаще понимается как система объективных обстоятельств, в условиях которых разворачивается деятельность. Приоритет в разработке понятия «ситуация» пока в большей степени принадлежит не столько социальной, сколько общей психологии. Можно предположить, что объяснительный потенциал такого понятия, как «конфликтная ситуация», после его разработки окажется высоким. Но «конфликтная ситуация» — это не просто ситуация, а определенный тип ситуаций, которые можно отнести к числу трудных для человека.

Сущность ситуационного метода исследования заключается в выборе ситуации в качестве единицы анализа изучаемого явления. Во многих отраслях науки анализ явлений, основанный на выделении единиц, традиционно выступает альтернативой анализу, основанному на выделении элементов. Элемент явления не обладает всеми основными свойствами целого. Единица анализа представляет собой минимальное, далее не разложимое образование, являющееся частью целого и обладающего всеми основными свойствами последнего. В психологии проблема изучения психики по элементам и по единицам разрабатывалась Л.С. Выготским (1982).

Выделяемые в интересах изучения явления единицы анализа редко бывают универсальными, т. е. позволяющими исследовать объект всесторонне. Выбор той или иной единицы анализа во многом определяется целью конкретного исследования. Так, в психологии в качестве единиц анализа психики выступали ощущения, рефлекс, действие, установка, образ и др. Исследование каждой их этих единиц анализа позволило психологам решить принципиально различные теоретические и прикладные задачи.

Единица анализа конфликтов всегда системна. Выступая как интегральное синтетическое понятие, она позволяет описывать конфликтное противодействие более целостно, глубоко и конкретно, чем это можно сделать при самом детальном анализе по элементам. Критерием правильности выбора единицы анализа является то, насколько она позволяет выявить целостные свойства конфликта — его структуру, динамику раз-

вития, функции. Единица анализа дает возможность осуществлять комплексно системно-структурный, системно-функциональный, системно-генетический и системно-информационный анализ конфликта.

В качестве единицы анализа деятельности Б.Я. Швединым (1989) в психологии была предложена и успешно апробирована «ситуация». Она позволяет анализировать деятельность не вообще, абстрактно, а в субъектно-объектной определенности. Ситуация рассматривается в системе трехмерного пространства: задача деятельности, субъект деятельности, объективные условия деятельности. Ситуация — целостная часть деятельности, за определенное время развития которой решается одна из задач деятельности.

Ситуационный метод исследования позволяет выделить в изучаемом объекте такую структурную единицу, в которой представлены все основные свойства объекта. Затем можно собрать банк ситуаций. Его исследование с помощью ЭВМ позволит установить такие закономерности в развитии объекта, какие другими методами выявить невозможно. Применение ситуационного метода при исследовании конфликтов имеет особенности. Они определяются спецификой объекта исследования, который более сложен по сравнению с деятельностью.

Особенности ситуационного исследования конфликтов

Конфликты, так же как деятельность, могут исследоваться по элементам и по единицам. Например, анализ конфликтов на территории бывшей Югославии по элементам может иметь следующие варианты. Можно изучать роль сербов в этих конфликтах, их политику за 10 последних лет. Можно оценивать за это же время политику НАТО на Балканах. Можно изучать конфликт сербского и хорватского руководства в течение 1998 года. Все это будет анализ конфликтов по элементам, поскольку в первых двух случаях изучаются действия только одной стороны конфликта или одного третьего участника. В последнем случае, казалось бы, исследуется конфликтное взаимодействие в целом. Однако здесь не учитывается роль других участников конфликта помимо двух основных. Кроме того, берется только часть конфликта длительностью 1 год, что приводит к потере целостного представления о нем.

Изучение этих конфликтов с помощью единицы, в качестве которой выступает конфликтная ситуация, предполагает следующий подход. Устанавливаются все основные и второстепенные участники конфликта. Определяются пространственные границы конфликтного взаимодействия. Выделяются фазы в развитии конфликта, в течение которых характер взаимодействия основных его участников качественно не изменяется. Другими словами, *конфликтная ситуация — это наименьшая, целостная, неделимая часть конфликта, обладающая всеми его основными свойствами.* После определения пространственных, временных и содержательных границ конфликтной ситуации проводится ее системный анализ. Конфликты на территории бывшей Югославии состоят из многих

конфликтных ситуаций. Их выделение и последующий анализ дает возможность установить ряд существенных закономерностей в развитии этого макроконфликта.

Использование в качестве единицы анализа конфликтной ситуации дает возможность стандартизировать, хранить и накапливать информацию о реальных конфликтах. Конфликтная ситуация позволяет изучать характеристики конфликтов не «вообще», а на основе систематизации конкретной информации о поведении конкретных людей и социальных групп.

Структурные границы конфликтной ситуации определяются составом ее основных и второстепенных участников. Важным компонентом ситуации является социальная среда и объективная обстановка, в условиях и под воздействием которых развивается конфликт. Объект конфликта, функциональные взаимосвязи между его структурными элементами также входят в конфликтную ситуацию. Временные границы конфликтной ситуации определяются промежутком времени, в течение которого не происходит качественных изменений в объекте конфликта, составе его основных участников и характере их взаимодействия. Как только хотя бы один из этих трех основных компонентов качественно изменился, начинается развитие новой конфликтной ситуации. Конфликт в целом может состоять из многих, нескольких или одной конфликтной ситуации.

Например, конфликт, связанный с захватом террористами заложников, может включать следующие ситуации. Во-первых, конфликтную ситуацию от момента начала захвата заложников до его завершения. Во-вторых, ситуацию переговоров террористов с руководством группы по освобождению заложников. В-третьих, ситуацию от момента принятия решения на силовое освобождение заложников до его начала. В-четвертых, силовое освобождение заложников. В-пятых, следствие поданному делу. В-шестых, суд. В зависимости от задач изучения данного конфликта эти ситуации могут быть объединены в одну макроситуацию. В структуре каждой из шести ситуаций могут быть выделены конфликтные ситуации в узком смысле слова. Их длительность определяется временем, в течение которого основные участники конфликта обмениваются единичным действием. Конфликтные ситуации могут анализироваться ретроспективно и непосредственно. Ретроспективный анализ может осуществляться путем, *во-первых,* изучения документов, характеризующих конфликт; *во-вторых,* опроса участников и свидетелей конфликта. Непосредственный ситуационный анализ конфликта осуществляется исследователем во время реального развития событий.

Для проведения ситуационного анализа разрабатывается специальный бланк, в котором отражаются все основные характеристики конфликта. Конфликтная ситуация должна по возможности описываться системно. Например, бланк ситуационного анализа, с помощью которого изучено более 3000 межличностных конфликтов, включает следующие блоки вопросов (см. Приложение 19): характеристика даты начала кон-

фликта, места, особенности деятельности организации и коллектива, в которых произошел конфликт; источник информации о конфликте; отношения оппонентов до конфликта; описание сути конфликта; особенности личности первого оппонента; особенности действий первого оппонента; особенности личности второго оппонента; особенности действий второго оппонента; влияние конфликта на оппонентов и коллектив; вмешательство третьей стороны в конфликт; причины конфликта; характер и результаты его разрешения. Бланк включает 60 вопросов, ответы на которые характеризуют более 80 параметров конфликта.

Анализ базы данных, созданной на основе ситуационного исследования межличностных конфликтов, позволил обнаружить ряд важных особенностей и закономерностей их развития. Наиболее интересные из них следующие: заметное возрастание вероятности конфликтов, если оппоненты находятся в отношениях подчиненности; влияние интенсивности взаимодействия оппонентов на частоту конфликтов между ними; цикличный характер изменения частоты конфликтов в группе в течение года; убывание частоты конфликтов с сослуживцами по мере адаптации сотрудника к новой должности; различный характер влияния конфликта на настроения, взаимоотношения, деятельность участников и свидетелей; различное влияние третьей стороны на разрешение конфликта в зависимости от стратегии ее действий и др. Использование системно-ситуационного метода при изучении конфликтов разных уровней позволяет выявить такие закономерности развития конфликтов, которые другими методами установить затруднительно. Этим методом можно успешно пользоваться во всех областях конфликтологии и в других сферах социальной практики.

Приложение 19

Бланк анализа конфликта между руководителями

Уважаемый коллега!

Мы проводим исследование, направленное на повышение эффективности работы руководителей, в интересах выработки рекомендаций по предупреждению межличностных конфликтов в сфере управления. В связи с этим мы хотели бы узнать некоторые данные и Ваше мнение о реальном конфликте, имевшем место в Вашей деятельности или деятельности Ваших коллег. Ответьте, пожалуйста, по порядку на все вопросы бланка (ответы желательно обосновать). Из описания должно быть ясно, где приводятся факты, а где их анализ и предположения. Если нет информации для ответа, ее не надо домысливать. Главное в анализе — это соответствие того, что написано, тому, что было на самом деле, а также детальность описания.

Анонимность Ваших ответов гарантируется. Информация будет использована только в обобщенном виде.

Заранее благодарны Вам за сотрудничество!

1. Год начала конфликта_____
2. Месяц начала конфликта_____
3. Учреждение (организация), в которой произошел конфликт

4. Кратко опишите характер и особенности деятельности этого коллектива (место, город, регион)_____
5. На основе чьей информации анализируется конфликт?
   - основного участника конфликта (кого именно?);
   - второстепенного участника конфликта;
   - свидетеля, не принимавшего участия в конфликте;
   - другого источника информации (какого именно?).
6. Находились ли оппоненты в отношениях подчиненности?
   - конфликт между подчиненным и его непосредственным начальником;
   - конфликт между подчиненным и его прямым начальником;
   - конфликт между руководителями, находящимися в других отношениях подчиненности (каких именно?);
   - конфликт между руководителями, не находящимися в отношениях подчиненности.
7. Характер межличностных отношений участников конфликта до его начала:
   - хорошие;
   - скорее хорошие, чем нейтральные;
   - нейтральные;
   - скорее плохие, чем нейтральные;
   - плохие;
   - плохо знали друг друга.
8. Тип конфликта и его краткое обоснование:
   - новатор—консерватор;
   - борьба за качество деятельности;
   - борьба против унижения личной чести и достоинства;
   - борьба за определенную роль в трудовом колллективе, власть и влияние;
   - борьба с несправедливым получением и распределением материальных благ;
   - борьба начальников (подчиненных) за право независимых от подчиненных (начальников) решений и действий, за право самому принимать решение;
   - борьба за справедливую оценку результатов деятельности;
   - борьба за выдвижение на вышестоящую должность, перевод на лучшее место работы;
   - другой тип конфликта (дайте характеристику)

9. Кратко опишите суть конфликта и основные моменты в его возникновении, развитии и разрешении, динамику, влияние на оппонентов, коллективов, результаты разрешения (пользуйтесь ключевыми словами п. 8)_____

10. Кто был инициатором конфликта?_____

11. Чьи и какие действия привели к началу конфликта?_____

12. Характеристика первого (начальника) оппонента.

- занимаемая должность_____
- возраст _ _____
- в течение какого времени находится в данной конкретной должности _____
- время нахождения в подобной должности вообще (примерная дата поступления в должность — год, месяц)_____
- профессиональная подготовка. Оцените в баллах от +5 до —5

+5 +4 +3 +2 +1 0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 , где

+5 — в профессиональном отношении подготовлен отлично;

0 — в профессиональном отношении подготовлен средне;

—5 — в профессиональном отношении подготовлен неудовлетворительно;

- нравственные качества:

+5 +4 +3 +2 +1 0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 , где

+5 — в высшей степени порядочный;

0 — нравственные качества не выражены ни в положительную, ни в отрицательную сторону;

—5 — в высшей степени непорядочный;

- другие психологические характеристики_____

13. Способы борьбы, действия первого (начальника) оппонента на всех всех этапах конфликта_____

14. Каковы мотивы вступления в конфликт первого (начальника) оппонента? Из-за чего он пошел на конфликт?_____;_____

15. Пытался ли он скрыть свои истинные мотивы от окружающих?

16. Какое представление о причинах конфликта он пытался создать у окружающих?_____

17. Опишите характерные эмоциональные реакции первого (начальника) оппонента во время конфликта_____

18. Изменилось ли во время конфликта качество выполнения служебных обязанностей первым (начальником) оппонентом?

- стал работать заметно хуже, чем обычно;
- стал работать несколько хуже, чем обычно;
- конфликт практически не повлиял на качество работы;
- стал работать несколько лучше, чем обычно;
- стал работать заметно лучше, чем обычно;
- затрудняюсь ответить.

19. Как изменилось качество выполнения служебных обязанностей первым (начальником) оппонентом после конфликта по сравнению с качеством его работы до конфликта?
    - стал работать заметно хуже, чем обычно;
    - стал работать несколько хуже, чем обычно;
    - конфликт практически не повлиял на качество работы;
    - стал работать несколько лучше, чем обычно;
    - стал работать заметно лучше, чем обычно;
    - затрудняюсь ответить.
20. Изменилось ли во время конфликта настроение первого (начальника) оппонента?
    - настроение было заметно хуже, чем обычно;
    - настроение было несколько хуже, чем обычно;
    - конфликт практически не повлиял на его настроение;
    - настроение было несколько лучше, чем обычно;
    - настроение было заметно лучше, чем обычно;
    - затрудняюсь ответить.
21. Как изменилось настроение первого (начальника) оппонента после конфликта по сравнению с его обычным настроением?
    - настроение было заметно хуже, чем обычно;
    - настроение было несколько хуже, чем обычно;
    - конфликт практически не повлиял на его настроение;
    - настроение было несколько лучше, чем обычно;
    - настроение было заметно лучше, чем обычно;
    - затрудняюсь ответить.
22. Как повлиял завершившийся конфликт на отношение коллектива к первому (начальнику) оппоненту, на его положение и авторитет?
    - отношение к нему заметно улучшилось;
    - отношение к нему улучшилось;
    - отношение к нему фактически не изменилось;
    - отношение к нему ухудшилось;
    - отношение к нему заметно ухудшилось;
    - трудно сказать.
23. Какое общественное, служебное воздействие оказано на первого (начальника) оппонента и за что?_____
24. Кто и на каком этапе конфликта поддержал первого (начальника) оппонента?_____
25. Какими действиями, как поддержал своего (начальника) оппонента?
    - открыто;
    - неофициально;
    - однозначно;
    - половинчато.
26. Почему поддержали первого (начальника) оппонента?_____

27. Характеристика второго (подчиненного) оппонента:
- занимаемая должность;
- возраст;
- в течение какого времени находится в данной конкретной должности;
- время нахождения в подобной должности вообще (примерная дата вступления в должность — год, месяц);
- профессиональная подготовка. Оцените в баллах от +5 до —5

+5 +4 +3 +2 +1 0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 , где

+5 — в профессиональном отношении подготовлен отлично;

О — в профессиональном отношении подготовлен средне;

—5 — в профессиональном отношении подготовлен неудовлетворительно;

- нравственные качества:

+5 +4 +3 +2 +1 0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 , где

+5 — в высшей степени порядочный;

О — нравственные качества не выражены ни в положительную, ни в отрицательную сторону;

—5 — в высшей степени непорядочный;

- другие психологические характеристики_____

28. Способы борьбы, действия второго (подчиненного) оппонента на всех этапах конфликта_____
29. Каковы мотивы вступления в конфликт второго (подчиненного) оппонента? Из-за чего он пошел в конфликт?_____
30. Пытался ли он скрыть свои истинные мотивы от окружающих?_____
31. Какое представление о причинах конфликта он пытался создать у окружающих?_____
32. Опишите характерные эмоциональные реакции второго (подчиненного) оппонента во время конфликта_____

33. Изменилось ли во время конфликта качество выполнения служебных обязанностей вторым (подчиненным) оппонентом?*
- стал работать заметно хуже, чем обычно;
- стал работать несколько хуже, чем обычно;
- конфликт практически не повлиял на качество работы;
- стал работать несколько лучше, чем обычно;
- стал работать заметно лучше, чем обычно;
- затрудняюсь ответить.

34. Как изменилось качество выполнения служебных обязанностей вторым (подчиненным) оппонентом после конфликта по сравнению с качеством его работы до конфликта?
- стал работать заметно хуже, чем обычно;
- стал работать несколько хуже, чем обычно;
- конфликт практически не повлиял на качество работы;
- стал работать несколько лучше, чем обычно;

- стал работать заметно лучше, чем обычно;
- затрудняюсь ответить.

35. Изменилось ли во время конфликта настроение второго (подчиненного) оппонента?
    - настроение было заметно хуже, чем обычно;
    - настроение было несколько хуже, чем обычно;
    - конфликт практически не повлиял на его настроение;
    - настроение было несколько лучше, чем обычно;
    - настроение было заметно лучше, чем обычно;
    - затрудняюсь ответить.
36. Как изменилось настроение второго (подчиненного) оппонента после конфликта по сравнению с его обычным настроением?
    - настроение было заметно хуже, чем обычно;
    - настроение было несколько хуже, чем обычно;
    - конфликт практически не повлиял на его настроение;
    - настроение было несколько лучше, чем обычно;
    - настроение было заметно лучше, чем обычно;
    - затрудняюсь ответить.
37. Как повлиял завершившийся конфликт на отношение коллектива ко второму (подчиненному) оппоненту, на его положение и авторитет?
    - отношение к нему заметно улучшилось;
    - отношение к нему улучшилось;
    - отношение к нему фактически не изменилось;
    - отношение к нему ухудшилось;
    - отношение к нему заметно ухудшилось;
    - трудно сказать.
38. Какое общественное, служебное воздействие оказано на второго (подчиненного) оппонента и за что?_____
39. Кто и на каком этапе конфликта поддержал второго (подчиненного) оппонента? _____
40. Какими действиями и как поддержали второго (подчиненного) оппонента?
    - открыто;
    - неофициально;
    - однозначно;
    - половинчато.
41. Почему поддержали второго (подчиненного) оппонента?_____
42. Длительность конфликта (дней, месяцев, лет)_____
43. Кто разбирался в конфликте по поручению вышестоящих организаций? Какими *способами* лица, разбиравшиеся в конфликте, пытались повлиять на ход и его результаты?_____
44. Опишите, каким образом лица, разбиравшиеся в конфликте, пытались повлиять на его *хорошие* результаты?_____
45. Как повлияло вмешательство вышестоящих инстанций на ход и результаты конфликта?

- оказало заметное положительно влияние;
- оказало положительное влияние;
- фактически не повлияло;
- оказало отрицательное влияние;
- оказало значительное отрицательное влияние;
- трудно сказать.

46. В какой степени разрешено противоречие между оппонентами, приведшее к конфликту?
    - полностью разрешено;
    - частично разрешено;
    - фактически не разрешено;
    - противоречие еще больше обострилось.
47. Кто одержал победу в конфликте? Оцените результаты количественно (для оценки используйте одно из следующих чисел):

100% 90% 80% 70% 60% 50% 40% 30% 20% 10% 0%,где:
100% — полностью победил первый оппонент;
50% — никто не одержал победы;
0% — полностью победил второй оппонент.

48. Обоснуйте оценку_____
49. Как изменилось взаимоотношение оппонентов после конфликта по сравнению с их взаимоотношениями до него?
    - отношения стали заметно лучше;
    - отношения стали несколько лучше;
    - отношения фактически не изменились;
    - отношения стали несколько хуже;
    - отношения стали заметно хуже;
    - трудно сказать.
50. Как изменились взаимоотношения оппонентов после конфликта по сравнению с их взаимоотношениями во время конфликта?
    - отношения стали заметно лучше;
    - отношения стали несколько лучше;
    - отношения фактически не изменились;
    - отношения стали несколько хуже;
    - отношения стали заметно хуже;
    - трудно сказать.
51. Как изменилось качество совместной деятельности членов коллектива *во время конфликта* по сравнению с качеством работы *до конфликта*[1].
    - коллектив стал работать заметно лучше;
    - коллектив стал работать несколько лучше;
    - конфликт практически не повлиял на качество работы коллектива;
    - коллектив стал работать несколько хуже;
    - коллектив стал работать заметно хуже;
    - затрудняюсь ответить.

52. Как изменилось качество совместной деятельности членов коллектива *после конфликта* по сравнению с качеством работы *до него*?
   - коллектив стал работать заметно лучше;
   - коллектив стал работать несколько лучше;
   - конфликт практически не повлиял на качество работы коллектива;
   - коллектив стал работать несколько хуже;
   - коллектив стал работать заметно хуже;
   - затрудняюсь ответить.
53. Что конкретно изменилось в деятельности коллектива в результате конфликта?_____
54. Как конфликт повлиял на взаимоотношения в коллективе?
   - во время конфликта взаимоотношения в коллективе стали заметно лучше;
   - во время конфликта взаимоотношения в коллективе стали несколько лучше;
   - конфликт практически не повлиял на взаимоотношения в коллективе;
   - во время конфликта взаимоотношения в коллективе стали несколько хуже;
   - во время конфликта взаимоотношения в коллективе стали заметно хуже;
   - затрудняюсь ответить.
55. Как в результате конфликта изменились взаимоотношения в коллективе?
   - после конфликта взаимоотношения в коллективе стали заметно лучше;
   - после конфликта взаимоотношения в коллективе стали несколько лучше;
   - конфликт практически не повлиял на взаимоотношения в коллективе;
   - после конфликта взаимоотношения в коллективе стали несколько хуже;
   - после конфликта взаимоотношения в коллективе стали заметно хуже;
   - затрудняюсь ответить.
56. Что конкретно изменилось во взаимоотношениях в коллективе в результате конфликта?_____
57. На ваш взгляд, можно ли было избежать конфликта? Обоснуйте свой ответ._____
58. Другая информация о конфликте, которая не отражена в предыдущих пунктах_____
59. Дата заполнения бланка_____
60. Должность заполнявшего бланк_____

Глава 7. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ ФОРМИРОВАНИЯ, РАЗВИТИЯ, КОРРЕКЦИИ

7.1. НЛП на службе задействования резервных возможностей человека

В числе приоритетных направлений работы практического психолога выделяется развитие как собственной способности, так и способности клиентов эффективно осуществлять общение в различных жизненных и деловых ситуациях. Умение правильно общаться является весьма сложной проблемой для многих людей независимо от возраста, пола или жизненного опыта. Поэтому развитие креативного мышления, овладение методологическим и практическим инструментарием эффективного общения и взаимодействия, умение управлять как собой, так и другими людьми сегодня выступают приоритетной задачей практического психолога.

Одна из современных областей практической психологии — нейролингвистическое программирование (НЛП) — основывается на осознании того, что большую часть своего опыта человек получает из собственного восприятия окружающей действительности. В жизни и в любом виде деятельности на психофизиологическом уровне человек систематически испытывает затруднения перед решением предельно простых задач. В то же время овладение НЛП позволяет ему с помощью определенных приемов и способов чувствовать себя и в сложной ситуации довольно свободно.

Благодаря разработанной на основе НЛП технологии становится возможным изучение внутреннего мыслительного процесса конкретного человека с достаточно высокой степенью точности. Это позволяет психологу получить богатейшую информацию о человеке, а получив ее, испытать чувства и реакции, адекватные чувствам и реакциям исследуемой личности.

Человек рождается, живет и умирает в мире, который он не в состоянии до конца понять, исследовать и осознать. Он обречен жить среди тайн и загадок. И, может быть, самая главная из всех существующих тайн — он сам... Развитие цивилизации предполагает рост информированности человека об окружающем мире, но в первую очередь — более глубокое постижение им собственной сущности. В решении этого вопроса психо-

логу в известной мере поможет психотехника с использованием основ нейролингвистического программирования.

В чем же состоит притягательность НЛП? Способен ли каждый практический психолог овладеть этим неординарным методом? Предлагаем небольшой экскурс в теорию НЛП, а также представляем определенные упражнения, с помощью которых становится возможным дальнейшее совершенствование человека на основе развития резервов его психики.

Некоторые теоретические основы НЛП

Нейролингвистическое программирование — одно из современных направлений прикладной психологии. Оно позволяет осуществлять эффективную коммуникацию, быстро вызывая специфические желательные изменения в человеке. Словосочетание «нейролингвистическое программирование» расшифровывается следующим образом: *нейро-* (греч. *neuron* — жила, нерв) — часть сложных слов, указывающих на отношение к нервной системе; *лингвистика* (лат. *lingua*— язык) — наука о языке человеческого общения, его строении и функционировании. *Программирование* — процесс подготовки многоэтапных задач для последующего их решения. Следовательно, нейролингвистическое программирование является одним из основных направлений практической психологии, изучающей внутренние процессы человеческого мышления, опыта, поведения, а также технологию общения.

Психотехнология НЛП

Возникла в начале семидесятых годов XX века в Соединенных Штатах Америки и развивалась на базе изучения деятельности многих выдающихся психотерапевтов, таких, как В. Сатир, М. Эриксон, Ф. Перлз и др. Результаты изучения как новое направление практической психологии отразились в работах Р. Бэндлера, Л. Кемерон-Бэндлера, Дж. Гриндера... [22]. Первоначальное изучение процесса построения человеческого опыта и поведения позволило исследователям выделить ряд феноменов и закономерностей, которые и легли в основу нейролингвистического программирования. Опыт показал, что с помощью НЛП можно:

• детально описать любой род человеческой деятельности и на основе этого произвести в ней достаточно глубокие и устойчивые изменения;

• за сравнительно короткое время помочь людям преодолеть имеющиеся психологические барьеры;

• развить умение быстро и эффективно устанавливать взаимоотношения с людьми, направлять разговор в нужное русло, а также выходить из сложных ситуаций;

• осуществлять необходимые изменения в отношениях между людьми, страдающими от отсутствия взаимопонимания, за несколько сеансов устранять нежелательные привычки и многое другое.

Следовательно, наличие систематизированной информации о человеке обеспечивает возможность создания совершенно иной стратегии любого типа поведения.

Ознакомление с практикой НЛП убеждает в том, что по своей сути данное направление является оригинальным способом изучения человека, его обучения и управления им. В настоящее время оно по праву рассматривается как одно из наиболее эффективных.

Основные исходные положения НЛП определяют подход к пониманию способов и приемов его работы как новой модели человеческой коммуникации и поведения. Человек обладает рядом входных информационных каналов, по которым поступает информация об окружающей действительности. В числе наиболее значимых Р. Бэндлер и Дж. Гриндер выделили *визуальный, аудиальный и кинестетический* (эмоционально-чувственный) каналы. Так, людям, у которых наиболее развита визуальная репрезентативная система, не представляет особого труда вообразить красный квадрат, затем представить его зеленым и, наконец, голубым.

Первая мысль, которая обычно в этой связи приходит в голову: «Это может сделать любой». Вместе с тем уровень развития репрезентативных систем у людей бывает абсолютно разным. По этой причине и модель мира, выстраиваемая для себя человеком, неизбежно будет отличаться от представлений других людей, настроенных на другие каналы связи. Более того, один и тот же реальный факт, свидетелями которого стали разные люди, может быть воспринят и пережит ими по-разному [84]. Наличие той или иной репрезентативной системы, ее развитие формируют адекватные ей процессы мышления и памяти человека, а в итоге дают возможность классифицировать три взаимосвязанные системы. Репрезентативная система — одна из систем восприятия, о которых идет речь.

Последовательность работы названных систем позволяет после выявления алгоритма увидеть внутренние процессы мышления конкретного человека. С помощью этих систем человек получает, обрабатывает и оценивает информацию, поступающую из окружающего мира. Причем визуально мы воспринимаем от 60 до 80% информации, а аудиально —лишь 10—15%. На другие органы приходится намного меньший процент получаемой информации. Уникальность самого человека позволяет ему пополнить информацию через другие органы чувств. В тех случаях, когда определенные органы по различным причинам утрачивают свои функции, их компенсируют другие. Такого рода феномены общеизвестны. Например, слепые «видят» органами слуха и чувств, а глухие «слышат» за счет зрения и т. д. В то же время нам известно, что люди, в принципе «не обиженные Богом», не видят того, что видят другие, не слышат того, что слышат другие, не чувствуют того, что чувствуют другие, и т. д. Иначе говоря: «Смотрит, но не видит, слушает, но не слышит...»

Итак, рассмотрим последовательно перечисленные выше системы. Для этого вначале проведем небольшой эксперимент. Предлагаем Вам

ответить на ряд вопросов, обратив при этом внимание на движение своих глаз:

- Какого цвета шторы в Вашей комнате?
- Сколько этажей в Вашем доме?
- Что Вы увидели сегодня утром, когда вышли из дома?

Видимо, Вы заметили определенную закономерность в движении своих глаз. Теперь постарайтесь ответить на другие вопросы и опять последите за своей реакцией.

- Какой звук издает электродрель в процессе работы?
- Вспомните мотив Вашей любимой песни.
- Как хлопает дверца легкового такси?

Еще вопросы.

- Что Вы чувствуете, встав под ледяной душ?
- Кислый ли ломтик лимона во рту?
- Представьте себя в объятиях любимой (любимого).

Что Вы наблюдали сейчас? Уловили ли связь между обдумыванием вопроса и своими глазодвигательными реакциями?

Вот еще группа вопросов:

- Как, по-Вашему, выглядят инопланетяне?
- Какими бы Вы видели себя в зеркале, если бы родились чернокожим?
- Как выглядит тигренок, у которого исчезли полосы?

Несомненно, между последними вопросами и теми, которые были заданы ранее, присутствует существенная смысловая разница. Вместе с тем имеет место и общее: те и другие так или иначе связаны с визуальной репрезентацией. Но отвечая на первую группу вопросов, Вам предстояло всего лишь вспомнить, воскресить в памяти нечто знакомое по прежнему Вашему опыту. Ответ на последнюю группу вопросов предусматривал конструирование чего-то совершенно необычного, нового. Движение глаз человека, размышляющего над каждым из этих вопросов, для большинства «правшей» выглядит следующим образом (рис. 29).

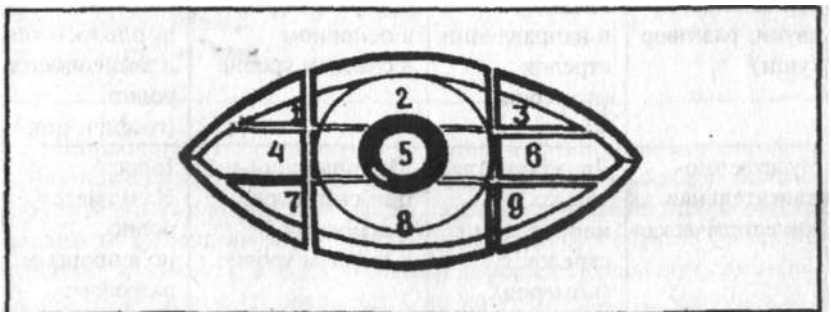


Рис. 29. Примерная схема ГДС (глазные сигналы доступа) (для «правшей»)

Справка: ***1*** — конструирование зрительных образов;
2,3, 5 — воспоминание зрительных образов;
4 — конструирование звуков;
6 — воспоминание звуков;
1,8 — кинестетические (эмоционально-телесные) ощущения;
9 — «проговаривание» про себя.

Рассмотренная схема убеждает в том, что возможен уверенный прием информации, поступающей к нам из внешнего мира. В то же время мы лишены возможности каким-то образом отмечать собственные врожденные реакции, повторяющиеся постоянно.

Они могут быть зафиксированы только извне и другим человеком. *Сигналы доступа* — это элементы внешнего поведения человека, указывающие, к какой репрезентативной системе он обращается в данный момент (ГСД — глазные сигналы доступа и т. п.). Практическому психологу может помочь определенная схематизация модальности восприятия и элементов, указывающих на закономерные ее проявления. Они отражены в табл. 52.

Таблица 52

Модальность восприятия	Элементы, подтверждающие «систему» в каждой модальности		
Зрительная Визуальная 123 456 789 картинки	Движение глаз только в направлении стрелок (номеров) 32 1	Манипуляции рук при разговоре, в основном в верхнем уровне	Голос. Начинается ровная речь, но в конце предложения усиливается (графич. пок.)
Слуховая, аудиальная: звуки, разговор (уши)	Движение глаз только в направлении стрелок (номеров) 456	Манипуляции рук при разговоре в основном в среднем уровне	Голос. Начинается, продолжается и заканчивается ровно (графич. пок.)
Чувственно-двигательная кинестетическая	Движение глаз только в направлении стрелок (номеров) 987	Манипуляции рук при разговоре, в основном в нижнем уровне	Голос. Начинается ровно, но в процессе разговора переходит (графич. пок.)

Ранее мы говорили, что если человек воспринимает мир в картинках, то его опыт состоит из одних образов. Такую категорию людей условно можно назвать «визуалистами». Они, как правило, обладают прекрасной зрительной памятью, впечатлительны и активны. Обращение человека к своему зрительному каналу в процессе разговора позволяет фиксировать движение зрачков его глаз в секторах 1, 2 и 5.

В случае когда человеку предстоит ответить на вопросы, которые заставляют вспомнить картину, обратившись к своему прошлому опыту (Какого цвета глаза матери?., галстук? и т. д.), зрачки глаз занимают положение 2, 3 и 5. Если человеку необходимо что-то представить, увидеть себя в проектируемой ситуации, его глаза находятся в положении 1. При определенной тренировке практический психолог может обеспечить слежение за движением глаз клиента, даже не слушая его, увидеть внутренние процессы мышления человека, знать, о чем он хочет поведать, а в процессе использования определенных приемов изменить его внутреннюю стратегию.

Далее имеет смысл рассмотреть слуховой анализатор человека и выяснить, как связаны глаза с этой репрезентативной системой (модальностью).

Параметры модальностей

У визуалистов	У аудиалистов	У кинестетиков
цвет, глубина, расстояние, четкость, длительность, контраст, пределы, движение, скорость, оттенок, прозрачность, пропорции, ориентация, план (передний), текстура, увеличение, печатный, симметрия, освещение, плотность, цветное-черно-белое, размер, яркость, трехмерный	высота, скорость, громкость, ритм, расстояние, контраст, фигура, фон, четкость, дискретный, длительность, расположение, количество, симметрия, моно- стереоисточник, внешний, внутренний, тембр, тональность	давление, расположение, протяженность, текстура, температура, количество, движение, длительность, интенсивность, форма, частота

Человек может воспринимать внешний мир и получать информацию с помощью своего слуха. Указанная категория людей обладает большим объемом опыта в аудиальной сфере. Люди, связанные по роду своей деятельности с внешним миром посредством звуковых образов (например, радисты, музыканты и т. д.), обладают хорошей аудиальной памятью — это так называемые «аудиалисты». Они могут слышать то, что никогда не смогут услышать другие. Процесс слушания человеком полностью отражается в движении его глаз. Глазные сигналы доступа четко указывают на то, что их движение осуществляется на среднем уровне. В частности,

нахождение глаз в положении 6 позволяет сделать вывод о том, что человек обращается к своему прошлому опыту. Положение глаз в положении 4 свидетельствует о конструировании звуков.

Свои особенности проявляют люди, которые имеют преимущественно кинестетическую репрезентативную систему. В этом случае человек воспринимает мир чувствами, эмоциями и другими ощущениями. Его глаза пребывают в нижней части. Фиксация зрачков глаз в положениях 7 и 8 — обращение к своему прошлому опыту, а в 9-м — проговаривание информации про себя. Очевидным является то, что кинестетики в силу определенных обстоятельств конструированием своего опыта заниматься не могут. Такие люди весьма чувствительны, восприимчивы, бурно реагируют на любой раздражитель.

Движения глаз в рассматриваемых нами трех взаимосвязанных системах закономерны, и их можно отследить, если обратить на это внимание либо иметь в этом определенный опыт.

В целом практическому психологу следует понимать, что НЛП, косвенно характеризуя внутренние мыслительные процессы человека, указывает на три взаимосвязанные системы: визуальную систему оперирования зрительными образами; аудиальную систему оперирования звуками, словами, речью; кинестетическую систему оперирования ощущениями, чувствами и эмоциями.

При этом не следует упускать из виду, что людей, осуществляющих внутренние мыслительные процессы на основе только одной или двух перечисленных систем, в природе не существует. Исследования и практика показывают, что такого рода работа осуществляется с опорой на все системы, последовательность использования которых у каждого человека строго индивидуализирована.

В то же время имеет место и ряд исключений из описанных правил.

Человек, прежде чем строить зрительный образ, может обратиться к аудиальной или кинестетической модальности (может быть, и наоборот). Это связано с разновидностью его памяти.

Вспоминая, человек может видеть событие как сторонний наблюдатель. В этом случае возникает зрительная конструкция. Создавая визуальный образ, человек может достаточно ярко вспомнить увиденное, а движения его глаз могут быть фиксированы в области визуального воспоминания.

Глядя вниз и вправо, человек может видеть зрительные образы, но с весьма сильной эмоциональной окраской.

Указанные исключения встречаются довольно часто. Поэтому их следует учитывать в процессе изучения клиента.

В контексте изложенного следует уточнить, что обонятельные и вкусовые системы, в сущности, малоинформативны и поэтому четкой взаимосвязи с движением глаз не имеют. Вместе с тем существуют и другие индикаторы, с помощью которых возможно выявление модальности человека. В частности, положение рук объекта:

• у *визуалистов* при разговоре руки совершают манипуляции в верхней части тела, начиная от середины груди и выше, на уровне головы;

• у *аудиалистов* руки совершают манипуляции в среднем уровне, нижняя граница чуть выше пояса —до середины груди;

• у *кинестетиков* руки совершают манипуляции в нижней части тела — ниже пояса.

Также можно определить и по голосу, в какой системе говорит человек:

• у *визуалистов* голос ровный, но часто рывками повышается;

• у *аудиалистов* голос ровный;

• у *кинестетиков* голос ровный, но в процессе разговора переходит в тихий.

В качестве индикатора выявления модальности у человека в НЛП используются «предикаты» (слова, воспроизводимые говорящим дикаты, позволяют присоединиться к внутреннему миру человека и войти в его внутреннее состояние и мыслительный процесс). Так, при сообщении определенной информации *визуалист* употребляет в своей речи: видеть, ясный, цветной, пестрый, красивый и т. д.; *аудиалист* — слышать, звучать, звенеть, беззвучно, громкий и т. д.; *кинестетик* — чувствовать, шероховатый, притрагиваться, тугой, ощущение и др.

Можно в качестве примера привести и ряд других способов выявления модальности, в которой работает человек (например, по изменению цвета кожи, непроизвольным движениям головы и т. д.). Все это в совокупности составляет достаточно надежные источники получения информации о внутренних мыслительных процессах человека. Любая работа с информацией проходит ряд обязательных стадий (введение, отработка и оценка). В этой связи в НЛП выделяются три информационные системы активности человеческого мозга:

• *ведущая,* отвечающая за извлечение информации;

• *репрезентативная,* обеспечивающая представление информации (визуально, аудиально, кинестетически) сознанию;

• *референтная,* осуществляющая сверку полученного результата с искомым (т. е. способствующая оценке информации).

Каждая из перечисленных систем может быть представлена визуально, аудиально и кинестетически. Выявление последовательности прохождения внутреннего мыслительного процесса человека во время тренинга должно осуществляться на бессознательном уровне.

Результаты анализа внутреннего состояния человека в процессе его жизнедеятельности убеждают в том, что формированием его конкретного опыта занимаются все три основные и две вспомогательные модальности. В природе не существует людей, работающих в какой-то одной системе. Значит, в целях установления эффективных деловых отношений чрезвычайно важно понять, в какой модальности человек поддерживает беседу. Это предопределяет объективную схему построения стратегии и тактики общения в целом. В то же время это позволяет в перспективе избежать многих критических и спорных ситуаций. Для наглядности приведем следующий пример. Один человек говорит другому: «Ну, вы знаете (смотрит вправо вверх)... я действительно (смотрит вправо вниз) испытываю ревность». Изобразим это схематично (табл. 53).

Таблица 53

Примерный вариант стратегии внутреннего мышления

Диалог человека	Фиксация глаз	Что говорящий строит внутри себя	Модальность	Степень
«Ну, вы знаете...»	вправо вверх	картинка	визуальная	ведущая система
«...я действительно...»	вправо вниз	чувства приятные	кинестетическая	репрезентативная система
«...испытываю ревность».	влево вниз	Я говорю себе, что этосумасшествие, ведь у меня нет на это никаких оснований, но чувство ревности меня все равно мучает.	слуховая	референтная система

Из приведенного примера можно предположить, что у данного клиента в результате его деятельности сложился присущий только ему процесс формирования внутреннего опыта. Очевидно, этот человек испытывает определенные трудности, поскольку у него только один вариант формирования опыта. Но, зная структуру, можно предложить ему иную стратегию, которая позволит изменить отношение к сказанному и внесет коррективы в какую-либо из ступеней, например в первую, изменив яркость картинки: понижая ее, уменьшая до пелены, когда картинка размоется и т. д.

Если задаться целью установить раппорт с этим человеком, то в контексте изложенной ситуации необходимо при общении употреблять предикаты, поскольку слова иных модальностей могут быть неправильно им восприняты.

В последние годы в НЛП наработано множество разнообразных эффективных способов практического использования знания о модальностях для изменения состояния сознания и поведения. В процессе изучения трех типов модальностей мы получили о них некоторое представление.

Теперь, в целях более глубокого познания человека, следует рассмотреть проблему субмодальности.

Под *субмодальностью* понимается совокупность элементов, являющихся составной частью каждой модальности.

Например, в качестве зрительных субмодальностей выступают яркость, цвет, размер, расстояние, расположение и фокус. В сущности, это — способ, с помощью которого мозг человека сортирует и кодирует его опыт. Знание о субмодальностях открывает целое направление наиболее эффективных и надежных способов изменения сознания, способов поведения и деятельности личности.

В целях более эффективного использования уникальных возможностей человека необходима «загрузка» всех основных характеристик каждой системы. В контексте изложенного имеет смысл дать краткий перечень сенсорных характеристик. *Визуальные:* цвет, яркость, расположение, текстура, насыщенность, отчетливость, движение, форма и т. д. *Аудиальные:* громкость, тембр, темп, расположение, высота и т. д. *Кинестетические:* плотность, расположение, текстура, точность, температура, движение, форма и т. д. *Обоняние-осязание:* аромат, влажность, вкус, температура, запах и т. д.

Возможен и другой вариант изменения собственного опыта. Как известно, любая негативная ситуация просматривается человеком как ассоциированное видение. Чтобы ослабить ее влияние на него, необходимо рассмотреть эту ситуацию как диссоциированное явление, т. е. посмотреть на человека со стороны. Вы можете увидеть событие с высоты полета самолета или глазами другого человека, смотрящего фильм о себе в этой ситуации, и т. д. В результате у личности начинается формирование совершенно нового, позитивного опыта. Используя такой прием, можно задействовать опыт любого человека, заставив себя быть ассоциированным или диссоциированным.

Ассоциироваться с приятными воспоминаниями и диссоциироваться от неприятных — одно из основных направлений развития коммуникативных способностей.

Рассмотренные нами способы изменения внутренних переживаний могут быть применимы не только к визуальной модальности, но также к аудиальной и кинестетической. Так, при загрузке аудиальной модальности необходимо менять порядок слов в какой-то неприятной для вас ситуации. В результате вы увидите, что ее смысл может измениться до смешного. То же самое можно показать на элементах кинестетической модальности. Многолетний опыт использования НЛП убеждает, что любого человека можно обучить практически всему. Выяснив, каким образом клиент приобретает внутренний опыт, практический психолог поможет ему научиться пользоваться этой богатейшей информацией.

Овладев необходимым знанием о сущности и возможностях НЛП, практический психолог не должен на этом останавливаться. Следующий шаг — это овладение НЛП-технологией и практическое ее использование в профессиональной деятельности.

Важно понимать, что целенаправленное общение не может быть полностью независимым от контекста и любое его значение содержит в себе важные компоненты. В этой связи эффективность коммуникации обусловлена возможностью управления человеческим поведением с помощью скрытых резервов психики. Структура такого общения достаточно сложна и включает ряд стадий: подстройка, ведение, закрепление, создание новой стратегии и т. д. В контексте изложенного целесообразно выделить две наиболее значимые проблемы. С одной стороны, это процесс установления раппорта с человеком, непосредственно участвующим в деловом общении.

Здесь раппорт* понимается как близкие межличностные отношения, основанные на высокой степени общности мыслей, чувств, интересов, эмоций [75. С. 297]. Иначе говоря, раппорт —это качественный контакт, который характеризуется состоянием доверия, гармонии, сотрудничества между партнерами по общению. С другой стороны, при применении приемов НЛП необходимо учитывать определенные правила.

Методика установления раппорта с собеседником включает несколько этапов.

Первый. В процессе общения с клиентом психологу целесообразно выявить его модальность. Для этого необходимо наблюдать за движениями его глаз, рук, изменениями тональности голоса, а также за частотой дыхания, темпом речи и т. д. При этом следует обратить внимание на наиболее характерные слова-предикаты, употребляемые им в разговоре.

Второй. Присоединитесь к нему, используя вербальный и невербальный каналы (движения рук, тональность голоса, частота дыхания и темп речи, а также выявленные в процессе общения предикаты, употребляемые им в диалоге, и др.). Такой способ прямого отражения, называемый «отзеркаливанием», достаточно эффективен и может быть использован при совпадении модальностей. В отдельных случаях, при совпадении вашей модальности с модальностью партнера, присоединение может быть в известной мере утомительным (например, тяжелое дыхание). По этой причине более эффективно использование приемов косвенного отражения (так, на тяжелое дыхание можно реагировать движением руки и ноги в такт дыханию и т. д.), которые не являются обременительными для вас. Такой подход позволяет организовать оптимальное общение практически с любым человеком в течение продолжительного времени.

Вместе с тем в процессе использования психотехники следует помнить, что *все приемы НЛП работают только с процессами,* а не с содержанием, а для эффективности работы с объектом во всех случаях необходимо выяснять структуру модели опыта и ступени его формирования.

Наиболее значимая информация, какую вы можете получить, безусловно, относится к субъективному опыту человека, осуществляющего коммуникацию. В частности, если «некто умеет делать нечто», то в случае моделирования этого поведения будут построены модели, адекватные субъективному опыту. «Что он (она) делает внутри своей головы такого, чему я не могу научиться? Я не могу мгновенно заполучить его (ее) опыт и обретенное в результате определенной работы такого рода мастерство. Вместе с тем с помощью методов НЛП я могу быстро получить определенную информацию о структуре того, что он (она) делает, и таким образом увидеть внутренние процессы мышления человека».

Ответ на вопрос: «Каким образом он (она) это делает?» поможет практическому психологу научить человека вместо «этого» делать что-либо другое. При использовании различных приемов необходимо всегда помнить, что деятельность мозговой ткани, как и компьютера, не относит-

* От франц. *гаррон* — связь, отношение.

ся к типу «чего изволите». Они выполняют лишь то, к чему структурно и функционально подготовлены. Большая часть человеческого опыта не относится к общепринятой реальности. Человек намеренно создает для себя новые реальности, с тем чтобы проникнуть в сущность субъективного опыта. Вопрос о прошлом или о предвосхищаемых будущих знаниях объектов вашего делового общения — хорошая возможность самореализации творческого потенциала психолога. Рассмотрим отдельные приемы использования НЛП в практической деятельности.

1. Изменение параметров субмодальностей

Данный прием необходимо применять при изменении опыта человека. Приведем небольшой пример. Подумайте о событии из прошлого, которое было для вас очень приятным. Задержитесь на нем ненадолго, и вы убедитесь, что видите то же, что видели, когда это приятное событие совершалось. Затем, не отрываясь от приятного воспоминания, измените яркость изображения. Очевидно, вы отметите, что с изменением яркости изображения меняются и ваши чувства. В такого рода ситуациях всегда имеются исключения, но для большинства, если сделать картину ярче, ощущения, несомненно, усилятся. В свою очередь, уменьшение яркости, как правило, вызывает обратную реакцию. Теперь подумайте о чем-то, что вызывает у вас неприятные эмоции. Делайте картинку все более и более тусклой. Если вы до минимума убавите яркость, то неприятность вам больше досаждать не будет. Здесь важно стать тем «настройщиком» субмодальности, который способен определить ее оптимум и подвести к нему человека. Ведь каждый из нас настраивает телевизор или монитор компьютера на необходимый оптимум. То же требуется и от психолога.

Таким образом, в процессе использования данного приема мы так или иначе изменяем один из наиболее важных параметров зрительной модальности — яркость. Визуальная модальность включает в себя более 20 подобных параметров. Очевидно, что яркость — тот универсальный элемент, с помощью которого мы осуществляем управление своим сознанием.

Мы можем реализовывать проблему и с помощью иных параметров (табл. 54).

Таблица 54

Логическая схема изменения параметров субмодальностей

1	2	3	4
Обращение к прошлому опыту, событию	Выяснение модальности, представляющей опыт	Изменение событию параметров «+», «—» этой ведущей субмодальности	Закрепление нового опыта (при возникновении такой же ситуации в будущем я буду поступать так же)

В приведенном примере психолог использовал визуальную модальность, и по этой причине мы изменяли зрительные субмодальности. При других вариантах, представляющих опыт человека, следует изменять параметры субмодальности, относящиеся непосредственно к данной модальности (аудиальной или кинестетической). При этом существует ряд исключений. Например, в контексте обычного воздействия яркости, если вы сделаете картину такой яркой, что она смоет детали и станет невидимой, — это, очевидно, понизит интенсивность ваших ощущений. В то же время у отдельных людей в большинстве ситуаций просматривается обратная реакция. В частности, увеличение яркости в значительной мере снижает интенсивность их ощущений.

Раскрывая методику данного приема, необходимо иметь в виду, что характер подобной связи не важен. Если вы установите алгоритм работы мозга, это позволит контролировать свой опыт. Обратившись к прошлому опыту, мы всегда можем припомнить людей, которые говорят о «тусклом будущем» или «ярких перспективах», могут представить «все в черном цвете», а также сообщить вам, что у них «все в голове смешалось».

Анализ внутреннего состояния таких людей убеждает, что для них подобные выражения не являются метафорой. В этом случае рекомендации могут быть самыми простыми. Если кто-то непомерно что-нибудь «раздувает», вы можете посоветовать ему сжать картинку. При видении своего будущего в темных тонах предложите увеличить яркость. Такого рода советы при использовании рассмотренного приема весьма эффективны.

2. Инфильтрация нового элемента в структуру опыта либо в одну из субмодальностей

Предлагаемый прием эффективно используется в процессе изменения внутреннего опыта человека. Психолог может предложить своему клиенту подумать о ситуации, вызвавшей у того в свое время серьезное затруднение или разочарование. Важно убедить клиента вспомнить, что происходило до и после этого события. Затем необходимо построить по данной ситуации своеобразный «фильм», и после его внутреннего просмотра уточнить, что клиент чувствует, слышит или видит. В результате проведенной работы нужно выяснить, не портится ли у него настроение при возврате к прошлому негативному опыту.

В последующем вновь запустите этот «фильм», и как только дойдете до просмотра неприятного момента, внесите новый элемент, например приятную музыку, лицо близкого человека, ощущение тепла и т. д. Инфильтрация позитивного опыта должна значительно улучшить самочувствие клиента. На практике возникает множество ситуаций, при которых внедрение новых элементов крайне необходимо и является одним из немногих эффективных средств. Например, если кто-то высказал в ваш адрес неприятные слова, уменьшите этого человека до очень маленьких размеров. Тем самым вы создадите для себя новую реальность, заимствованную из басни Крылова «Слон и Моська». Цитата «Ай Моська, знать, она сильна, коль лает на слона» способствует снятию вашего напряжения.

В своем представлении вы можете в принципе стереть образ того человека, оставив один рот, говорящий неприятные для вас вещи. Все это вызовет определенные позитивные изменения в вашем самочувствии. В противном случае вам необходимо, проявив изобретательность, самому найти такой элемент, который подходит именно к данной ситуации.

Выберите другую неприятную ситуацию, в которой вы когда-то оказывались. Прокрутите созданный «фильм» так, как мы вам рекомендовали. Затем запустите то же самое воспоминание в обратную сторону и проделайте это достаточно быстро, в несколько секунд. Повторите «фильм» сначала... Вы убедитесь, что смысл негативной для вас ситуации существенно изменился. В целях тренировки проделайте подобное на всех неприятных воспоминаниях, внося новые элементы в модальность. Это подведет вас к эффективному решению своих проблем.

Для психолога важно обеспечить определенное структурирование использования данной методики. Целесообразно предложить клиенту такую логическую схему (табл. 55).

Методика внесения нового элемента в структуру опыта способствует уменьшению неприятных ощущений, а порой даже создает основу для перехода их в область комического. Это стимулирует человека, дает ему возможность не обращать внимания на негативные моменты и справиться с подобными ситуациями в будущем, используя резервы психики.

Таблица 55

Логическая схема инфильтрирования нового элемента

1	2	3	4
Обращение к прошлому опыту, событию	Выяснение модальности, представляющей опыт	Фильтр Внесение элемента другой модальности	Закрепление нового опыта (при возникновении такой же ситуации в будущем я буду поступать так же)

3. Точка зрения. Ассоциация и диссоциация

Использование технологии НЛП совершенно невозможно без знания и применение таких эффективных приемов, как «ассоциация и диссоциация». Ассоциация — процесс соединения, связывания, объединения; наличие или установление связи между явлениями, событиями и т. д. Диссоциация — ситуция разделенности, разрозненности, состояние отделенности от чего-либо; в узком смысле — состояние наблюдателя за самим собой в целях отстранения от собственных переживаний. Различие между ними заключается в том, что в одном случае (ассоциация) вы видите только тело, руки и ноги, а в другом (диссоциация) — можете увидеть себя со

стороны. Такой прием позволяет успешно отключать кинестетику (эмоции, чувства и т. д.) практически во всех ситуациях.

Рассмотрим методику применения данного приема. Изберите для себя идеальную ситуацию, в которой можно воспроизвести ряд приятных воспоминаний ассоциированно, так, чтобы насладиться всем комплексом положительных эмоций, их сопровождающих. Возьмите другую, негативную ситуацию, воспоминания о которой необходимо воспринимать в диссоциированном плане. Когда вы диссоциированы от своих неприятных воспоминаний, то вся зрительная информация, поступающая к вам, способствует устранению неприятности, поскольку не имеет негативной эмоциональной окраски.

Практический психолог должен понимать, что вид деятельности и общения клиента (личный опыт) существенно влияет на его позицию в общении. Одни ассоциируются со всеми неприятностями, получая при этом определенный негативный «заряд». Другие, в основном из числа представителей инженерных профессий и науки, склонны к диссоциации постоянно. В этой связи их следует прежде всего научить при необходимости ассоциироваться и диссоциироваться и при этом обретать определенную чувственную связь с опытом. Необходимо прочувствовать эти состояния, и они принесут вам реальную пользу. Напротив, известная часть людей склонна всегда ассоциироваться: у них могут мгновенно возникать все ощущения прошлого опыта, как позитивного, так и негативного. Такие личности характеризуются как «театральные», «чувствительные», «импульсивные» и «демонстративные». Проблемы многих из них можно устранить, научив их диссоциироваться в необходимых случаях. Например, диссоциацию можно использовать для контроля чувства боли, находясь при этом внутри собственного тела, которое ее чувствует.

Таким образом, основная задача практического психолога — оказание помощи клиенту в формировании у него умения ассоциироваться с приятными воспоминаниями и диссоциироваться от неприятных. Для этого следует вникнуть в суть методики и развить навык автоматического использования данного приема в необходимых случаях.

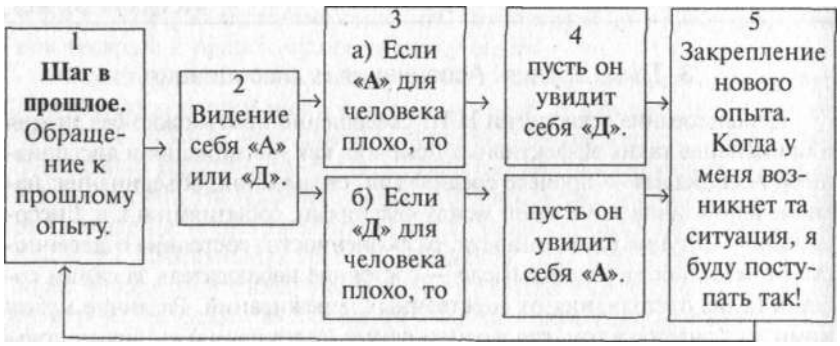


Рис. 30. Логическая схема ассоциации и диссоциации

4. **Прием «взмаха»**

Сущность этого приема заключается в том, что с помощью определенной технологии по разработанному алгоритму можно перевести человека из одного состояния в другое, желаемое. Очевидно, на первом этапе надо выделить ситуацию и состояние, которые оказывают на человека негативное влияние. Для этого целесообразно четко выяснить характер картины, предшествующей такому состоянию.

В целях инициации в сознании человека необходимой картины можно рекомендовать ему проделать те действия, от которых следует избавиться, затем создать образ желаемого варианта с планируемым результатом. Подобное конструирование подготовит оптимальные условия для последующего изменения. Наконец, наступает этап так называемого «взмаха». В своем сознании надо создать экран, на котором можно увидеть оба образа. Вначале увеличьте по яркости и объему картину желаемого результата, одновременно уменьшая и снижая яркость пускового образа. Все это нужно проделывать достаточно быстро, мысленно произнося слово «взмах». После очистки экрана и открытия глаз процедура повторяется еще несколько раз. Затем необходимо установить степень эффективности «взмаха». Способы такой проверки могут быть различными (например, поведенческий, путем вызова пускового образа и т. д.). В случае если в результате обнаруживается старое поведение, следует все повторить сначала.

Эффективность использования приема зависит от многих условий. Весьма важно установить предмет воздействия, к которому, например, можно отнести так называемые вредные привычки (курение, грызение ногтей, страхи и т. д.). Вначале необходимо убедить пациента в эффективности данной методики. Затем он должен осознать, что метод «взмаха» освоить в одну минуту невозможно — нужны тренировки. Важным препятствием для реализации техники в некоторых случаях является нежелание человека возвращаться к прошлому опыту, принесшему разочарование. Нет сомнения, что перечисленные моменты будут наиболее значимыми и их учет в процессе использования приема повысит его эффективность.

5. **Прием** «якоря»

Люди обладают определенными резервными возможностями психики, вскрытие и развитие которых определяют путь к самореализации человека. Одна из немаловажных задач практического психолога — оказание помощи клиенту в получении доступа к ним. Внутренний мир человека богат, и каждое его переживание субъективно неповторимо. В контексте изложенного было выявлено, что высшие стимулы могут при определенных обстоятельствах вызывать отдельные внутренние воспоминания об опыте, имевшем место в прошлом. В этих целях используется прием «якоря». Якорь — условный стимул. Якоря подразделяются на *ки-*

нестеттеские, аудиальные и визуальные. Тот или иной тип якоря избирается исходя из индивидуально-личностных особенностей объекта, контекста общения и возможности его воспроизводства. Якорение — связывание некоего переживания, состояния с конкретным условным стимулом.

В качестве примера можно привести некоторые ситуации из практики. В процессе общения у многих появляется потребность остановить собеседника, поскольку его «сверхинформированность» надоела. Однако высказать ему это в силу ряда причин не представляется возможным. Попробуйте в этом случае своим взглядом имитировать движение змеи. Наверняка реакция на ваши действия будет следующей: собеседник остановится, перестанет говорить, следя за движением ваших глаз. Возможно, это вызовет у него неприятные ощущения. Якорь сработал. Подобный якорь называется *визуальным.* Его можно ставить на различные предметы, например, «вешать в воздухе» и т. д.

Наиболее сильны якоря *кинестетические.* Приведем пример: жена нервничает, проявляет недовольство мужем, поскольку он ее не понимает. Муж в это время подходит, обнимает жену, ставя своим прикосновением якорь, и снимает таким образом проблему. В другой раз муж в идентичной ситуации вновь подходит и обнимает ее за плечи, говоря, чтобы она все-таки поняла его. Но жена еще больше злится. Когда у жены хорошее настроение и муж обнимает ее, можно заметить, как у жены изменяются дыхание, цвет лица и т. д. А ведь муж только прикоснулся. Это результат работы якоря.

Очевидно, якоря обеспечивают возможность осуществлять внутренние изменения в опыте людей, используя резервы их психики. В случае осознания механизма формирования якоря задача практического психолога значительно упрощается. Для эффективного установления якоря необходимо выполнить ряд наиболее важных условий: например, определить момент получения человеком доступа к своему прошлому опыту. Ряд признаков (тон голоса, цвет кожи, объем губ, тонус мышц лица, частота дыхания и др.) имеют обыкновение при контактировании с личным опытом резко изменяться и по этой причине могут довольно легко контролироваться извне. Здесь следует дополнительно проверить себя на конгруэнтность, а при работе с клиентом уточнить его состояние (ассоциированное или диссоциированное). Если объект общения ассоциирован, то он способен переживать свой опыт; и наоборот, если диссоциирован, — конструирует образ. Для установки якоря психолог может порекомендовать придерживаться следующих правил:

• обеспечить доступ к личному внутреннему опыту в достаточно полной и глубокой (насколько помогает квалификация) форме;

• закрепить реакцию на якорь с помощью введения добавочного стимула;

• добиться возможности использования стимула в точности в дальнейшем.

Техника постановки якоря дает доступ к различным внутренним состояниям человека. С его помощью можно сформировать то или иное

эмоциональное состояние, что позволяет в принципе обеспечить эффективное коммуницирование и управление конкретным человеком. Установка якоря может осуществляться по следующему примерному алгоритму: определение внешнего ключа, характеризующего то или иное внутреннее состояние; закрепление состояния с помощью якоря; его усиление на стимульной основе; получение необходимой информации, коррекция и управление. Использование такой технологии эффективно при наработке определенного опыта установки якорей.

Используя предложенные приемы, практический психолог должен вполне определенно представлять сферу задействования возможностей НЛП. Ее приоритетным участком является развитие резервов психики человека, имеющего широкий спектр макрохарактеристик как индивид, личность, субъект деятельности и индивидуальность.

Развитие человека — объективно закономерная тенденция и в смысле временного проявления, и как условие совершенствования всех сторон его жизни и труда. Как процесс последовательного развития свойств, качеств и характеристик, присущих конкретному индивиду, развитие макрохарактеристик человека, в соответствии с концепцией культурологического подхода осуществляется в когнитивной, духовной, ментальной и трудовой деятельности, общении и взаимодействии с людьми, игре и т. д. По результатам многочисленных исследований психологов, физиологов и психофизиологов можно с уверенностью констатировать, что человек использует возможности своей психики не в полной мере (психологи США полагают, что лишь на 10—15%). Это подготавливает и формирует основу для дальнейшего совершенствования всех макрохарактеристик человека.

Процесс любого целенаправленного общения — это такое взаимодействие людей, при котором каждый из общающихся своим внешним обликом и поведением оказывает влияние на притязания, намерения, мысли, состояния и чувства другого. Любое, в том числе и деловое, общение — явление многофункциональное и имеет явно выраженные коммуникативную, интерактивную, перцептивную функции.

Специфика общения практического психолога порождает также и ряд других функций, например, социально-психологического обеспечения ведения переговоров, решения производственных задач и т. д. В контексте изложенного становится очевидным, что чем лучше психолог подготовлен к ведению профессионального общения, тем эффективнее способен решать поставленные перед ним задачи. Нередко от психологов можно слышать рассуждения о том, что они не владеют технологией эффективного общения, невнимательны, имеют слабую память и т. д. Вместе с тем практически каждый из них в состоянии улучшить свои профессиональные качества, освоив ряд упражнений, направленных в итоге на их дальнейшее совершенствование. В этой связи следует остановиться на следующих основных и наиболее важных познавательных психических процессах: восприятии, внимании, памяти и мышлении.

Восприятие предстает как процесс отражения в сознании человека предметов и явлений в совокупности их свойств и воздействий на органы чувств. Восприятие осуществляется на основе ощущений, которые являются первичной формой установления психической связи организма со средой. Очевидно, что эффективность восприятия зависит прежде всего от накопленного в прошлом опыта субъекта. Содержание воспринимаемого определяется целями и мотивами деятельности человека и обусловлено его установками.

Основными свойствами восприятия являются предметность, целостность, константность, структурность. Они не являются врожденными, а развиваются в процессе жизнедеятельности человека. Отметим, что в основе восприятия лежит деятельность различных анализаторов, в том числе зрительных,слуховых, кинестетических,обонятельных, вкусовых. Входе деловой беседы, как правило, задействуются визуальные, аудиальные и кинестетические анализаторы. У каждого человека они развиты в различной степени. Оптимальным для эффективного ведения диалога является равномерное их развитие. Именно по этой причине следует определять каналы поступления информации и ее переработки, а в процессе тренинга развивать функции отстающего анализатора [28. С. 26—50].

Практические рекомендации психологу:

• каждому психологу как субъекту общения необходимо знать достоинства и недостатки своих органов восприятия (остроту зрения, слуха и т. д.) и по возможности эти недостатки устранить; .

• в процессе любого общения целесообразно по возможности занимать то место, где ощущаешь себя достаточно комфортно;

• для полного и быстрого восприятия необходимо формирование позитивного мотива и установки субъекта, а также формулирование достаточно четких целей и задач;

• каждому психологу при контакте с клиентом важно определить для себя основной вид восприятия (аудиальный, визуальный, кинестетический), а в процессе общения развивать анализаторы; для развития навыков наблюдательности необходимо систематически ставить перед собой различные задачи по наблюдению, составлять план наблюдения, реализовывать накопленные знания в наблюдении.

Внимание психолога, как и любого человека, выражается в избирательном характере психической деятельности (произвольный или непроизвольный выбор ее объекта) и сосредоточенности ее на объекте, имеющем для него определенную значимость (устойчивую или ситуативную). Оно характеризует активность человека и его избирательное отношение к предметам и явлениям объективной действительности. Именно во внимании проявляется регулирующая роль психики человека и ее резервных возможностей. Решение различного рода проблем в любой жизненной ситуации требует от человека достаточной концентрации внимания на сути явления и способах ее разрешения [72. С. 34—47]. Образно говоря, внимание является своеобразным «сторожевым пунктом» нашей пси-

хики, в котором осуществляется отбор необходимой для нас информации в целях принятия оптимального решения.

По степени активности человека в организации внимания можно выделить три вида: *произвольное, непроизвольное и постпроизвольное.*

Непроизвольное представляет собой самый примитивный вид внимания. Именно на его основе возможно формирование *произвольного* (целенаправленного) внимания. Оно требует определенной работы. В результате этого могут быть сформированы познавательные интересы, которые в последующем, при определенных условиях, могут способствовать развитию *постпроизвольного* внимания. В процессе такой работы нет необходимости прилагать особые усилия для поддержания определенного уровня интенсивности внимания в течение продолжительного времени.

Люди часто жалуются на рассеянность («не обратил внимания», «отключился и не слышал» и т. д.). Большинство относится к рассеянности достаточно снисходительно, не придавая этому серьезного значения. Вместе с тем неравномерность развития отдельных свойств внимания приводит к подлинной или мнимой рассеянности. Подлинная рассеянность характеризуется большой переключаемостью и низкой устойчивостью внимания. Мнимую рассеянность часто называют «профессорской». В отличие от подлинной, она характеризуется чрезмерной сосредоточенностью человека на своих мыслях, чувствах, переживаниях в сочетании с низкой переключаемостью на другие мысли, чувства, предметы. Наличие двух противоположных видов рассеянности доказывает, что за внешне похожими проявлениями в поведении человека могут скрываться совершенно различные психологические факторы.

Порой встречаются люди, которые смотрят вокруг, но мало что видят. Отсутствие привычки наблюдать является одной из причин рассеянности, в то время как внимательность и наблюдательность в любых условиях должны стать привычкой, чертами характера, свойствами личности. Внимательность накладывает отпечаток на протекание практически всех познавательных процессов и умственную деятельность в целом. Способность к поддержанию активного внимания связана и с состоянием нервной системы. Поэтому одной из причин невнимательности может стать отсутствие соответствующей психогигиены. В процессе контакта психолога с клиентом его эмоции, наличие (отсутствие) навыков контроля за вниманием могут либо оптимизировать состояние, либо снижать уровень коммуникабельности.

Практические рекомендации психологу:

• Наиболее важную роль в общении психолога играет произвольное внимание, выработка которого требует значительных волевых усилий. По этой причине, если субъект общения отмечает факты систематического отвлечения, ему следует волевым усилием заставить себя сосредоточиться. Подобное необходимо проделывать регулярно, поскольку это является тренировкой произвольного внимания.

• К любому делу следует проявлять определенный интерес, что и обусловит в итоге устойчивость внимания к нему. Интересы проявляются в положительной эмоциональной окраске, стремлении к диалогу и глубокому проникновению в существо дела.

• При общении психологу важно исключить возможность появления относительно интенсивных посторонних раздражителей, которые могут отвлечь от рассматриваемой проблемы. Никогда не считайте, что вы можете от них свободно отключиться.

• Для повышения продуктивности общения важно организовать оптимальный уровень деятельности в процессе переговоров, поскольку нарастание утомления ведет к усилению неустойчивости внимания.

• Монотонную работу необходимо разнообразить, ***поскольку влияние*** однообразных и постоянных раздражителей непременно приводит в тормозное состояние.

Память включает такие компоненты, как запоминание, припоминание, воспроизведение, узнавание. Они основываются на элементарной способности к запечатлению и восстановлению степени чувственности, но никак не сводятся к ней. Память является одним из основных условий оптимальной жизнедеятельности человека. Она, исходя из характера психической активности личности, подразделяется на *двигательную, эмоциональную, образную и словесно-логическую.* Цели деятельности обусловливают деление памяти на произвольную и непроизвольную. Время сохранения информации в памяти дает возможность подразделить память на *кратковременную, долговременную и оперативную.*

Продуктивность памяти характеризуется объемом и быстротой запоминания информации, длительностью ее сохранения, готовностью и точностью ее воспроизведения. По этой причине в памяти людей наблюдаются определенные индивидуальные различия, которые проявляются в скорости запоминания, прочности сохранения и легкости воспроизведения информации. Индивидуальные различия памяти могут быть обусловлены как врожденными особенностями высшей нервной деятельности, так и воспитанием.

Характеризуя процессы памяти (запоминание, воспроизведение, забывание), следует подчеркнуть, что наиболее важной чертой запоминания является ее избирательность. Запоминается не все, а в основном та информация, которая является продуктом деятельности субъекта. В соответствии с целями деятельности известны два вида процесса запоминания — *непроизвольное* и *произвольное.*

Непроизвольное запоминание является непреднамеренным, и для него характерно запечатление, сохранение и воспроизведение материала, который входит в содержание профессиональной деятельности, обеспечивает активность интеллектуальной работы, вызывает максимальный к себе интерес.

Произвольное — это запоминание с помощью мнемических действий, целью которых является запечатление, сохранение и воспроизведение

информации. Для этого вида важно, что именно и как можно запомнить. Значительную роль при этом играют мотивы, побуждающие к использованию рациональных приемов запоминания, умение концентрировать внимание, сознательная установка на запоминание.

Характеризуя память в целом как один из существенных компонентов деятельности в процессе делового общения, необходимо подчеркнуть целесообразность ее рациональной организации. Сюда можно отнести не только развитие внимания, наблюдательности, воли, но и выработку определенных приемов запоминания с учетом индивидуально-личностных особенностей субъекта при ведении деловой беседы. Хорошая память — это прежде всего здоровая нервная система и мозг. Соблюдение правил психогигиены является предпосылкой оптимального функционирования организма и протекания всех психических процессов.

Практические рекомендации психологу:

• Необходимо знать особенности своей памяти (преимущественность визуальной, аудиальной, кинестетической и т. д.). При *визуальной:* читайте и фиксируйте материал на бумаге, иллюстрируйте, подчеркивайте, пользуйтесь наглядными схемами. При *аудиальной:* слушайте внимательно собеседника, читайте вслух, работайте в тихих помещениях, рассуждайте вслух. При *кинестетической:* обрабатывая материал, конспектируйте его, рисуйте таблицы, диаграммы, старайтесь пропускать информацию через свои ощущения и эмоции.

• Систематически разбирайте память, формируйте установку на запоминание и поддерживайте профессиональный интерес к информации.

• Пользуйтесь рациональными приемами запоминания (материал должен быть понятен, запоминание — логическим и осмысленным. Для этого важно составлять план информации, делить ее на части, определять опорные положения, связывать их цепью ассоциаций и т. д.).

• Используйте приемы «мнемотехники» в основном для материала, который требует механического запоминания.

• Систематически повторяйте материал, припоминая его, составляйте по нему план.

• В процессе профессиональной деятельности используйте приобретенный вами материал.

• Соблюдайте психогигиену работы мозга.

Мышление существенно расширяет возможности человека и играет важную роль в процессе ведения деловых переговоров, поскольку оно оперирует не только образами, но и понятиями. Движущей силой формирования понятий и понятийного мышления является профессиональная и любая другая практическая деятельность. Поскольку мышление нацелено в деловой беседе на ее предмет, то элементами, с помощью которых оперирует мысль, являются образы, представления, понятия, суждения и умозаключения. В то же время мышлению свойственны такие основные операции, как анализ, синтез, сравнение, обобщение, абстрагирование, конкретизация. Любой мыслительный процесс по своей

природе является динамичным и может быть представлен следующим образом. Вначале формируется мотив как результат рассогласования имеющихся средств решения задачи. Затем — ориентировка, которая ставит вопросы и обеспечивает начало решения проблемы. В последующем осуществляется поиск альтернативных вариантов решения проблемы, происходит сличение с исходно требуемым. Если результат удовлетворяет, то процесс заканчивается. В противном случае исследуется другой вариант.

В контексте изложенного в мыслительном процессе можно выделить ряд наиболее значимых характеристик. В частности, мотив представляет собой тот пусковой механизм мыслительной деятельности, который остается интегральным способом организации активности человека. Способность формировать и длительно удерживать цель позволяет организовать и поддерживать сосредоточенность внимания на решаемых задачах. Постоянный контроль соотношения цели и результата определяет дальнейшую стратегию и тактику.

Динамические характеристики определяют в процессе проведения деловых переговоров соответствующие изменения скорости мыслительных операций. Они связаны с мерой обобщенности отдельных элементов в крупных блоках, взаимодействующих в процессе общения. Здесь определенную роль играют и навыки вероятностного прогнозирования ситуации в процессе ведения переговоров. Каждая из выделенных характеристик мышления может варьироваться в достаточно широком диапазоне. Понимание причин и особенностей мыслительного процесса и поведения может быть углублено при анализе крайних позиций данных характеристик.

Результатом мышления, как правило, становится определенный интеллектуальный продукт. Перенос его на новые ситуации определяет понимание, а широта этого переноса характеризует глубину данного процесса. Скорость синтеза мыслительных операций, адекватная цели, определяет меру сообразительности. В контексте изложенного очевидна необходимость развития мышления. Человек должен четко уяснить сущность интеллектуального труда, самоорганизоваться, осознать и освоить приемы и правила умственной деятельности. Для повышения продуктивности труда необходимо развивать навыки управления отдельными, наиболее важными этапами мышления (постановка задачи, развитие мотивации, регулирование направленности непроизвольных ассоциаций, использование преимуществ понятийного мышления, снижение критичности при оценке результатов), что позволит значительно активизировать мыслительный процесс. Вместе с тем необходимо помнить, что мыслительные процессы содержат как осознаваемые, так и неосознаваемые компоненты. Процесс решения проблемы не заканчивается ситуацией, в которой человек перестает над этой проблемой осознанно работать. Здесь полезно визуальное, аудиальное и кинестетическое включение информации на бессознательном уровне.

В целом следует подчеркнуть, что мышление служит мощным средством преодоления границ восприятия с помощью понятий в процессе общения психолога с клиентом. Преодолевая ограниченность личного опыта, понятие обеспечивает ему возможность вобрать в себя общественный опыт и обеспечить эффективность общения.

Практические рекомендации психологу:

• В целях развития теоретического мышления целесообразно на экспериментальном уровне систематически проигрывать различные ситуации.

• В процессе беседы постарайтесь понять текст и осознать понятийный аппарат общения клиента; исходя из этого пополняйте свой словарный запас.

• Для освоения новой терминологии необходима специальная тренировка, осознание особой учебной задачи — этапа материализации умственных действий (написание, проговаривание, синонимическая замена и т. д.).

• Необходимо регулярно отрабатывать и осознавать каждый уровень понимания: явление и его развитие (онтология), знаковая система, ее элементы и связи между ними (синтактика), соотношение и выражение сущности явлений или отдельных сторон в знаковой системе (семантика).

• Целесообразно развивать мотивацию мышления, учитывая при этом, что содержанием мотива может являться как жизненная необходимость, так и получение интеллектуального удовольствия.

• В мышлении следует учитывать некоторые специфические препятствия для оригинального решения (тенденция использовать штампы, чрезмерное сужение зоны поиска гипотез, преклонение перед авторитетом и т. д). Используйте для этого мыследеятельностные и организационно-деятельностные игры.

• Для оптимизации мыслительной деятельности надо знать и уметь использовать ряд специальных методов (морфологического анализа, фокальных объектов, мозгового штурма, синектики и т. д.), а также личную психогигиену.

Для практического психолога важно иметь инструментарий, технику и приемы, с помощью которых он может эффективно содействовать развитию и задействованию творческого потенциала клиента. Для этой цели ему предлагается система психотехнических упражнений развития резервных возможностей психики человека.

Прежде чем приступить к непосредственным упражнениям по развитию макрохарактеристик человека, необходимо четко сформулировать цель и распланировать общее число занятий, их дни и время проведения. Перед каждым занятием целесообразно составить план его проведения и продумать оптимальную организацию непосредственного тренинга. По окончании занятия нужно тщательно проанализировать его ход, достигнутый результат, причины неудач и т. д. При необходимости итоги анализа заносятся в дневник практического психолога.

Внутренняя психическая сторона подготовки клиента к ведению общения образует сферу использования психотехники. Невнимание к это-

му оказывает негативное влияние на непосредственный ход переговоров и их результаты. Хорошо известно, что субъекты общения систематически испытывают серьезные эмоциональные нагрузки (отсюда скованность движений, излишняя суетливость и т. д.). Попытки избавиться от этого усиливают уровень внутренней тревожности, волнения и т. д. В этой связи просматривается необходимость разработки стройной системы упражнений, которые постепенно, от менее сложных к более сложным, могут активизировать резервные возможности психики человека. Упражнения, которые эффективно использованы на тренинговых занятиях доктора психологических наук А. П. Ситникова и других ведущих специалистов по социально-психологическому тренингу — И. С. Ладенко, Л.А. Петровской, В.В. Собольникова, могут быть взяты на вооружение многими практическими психологами.

«Асимметрия» собеседника

В процессе общения необходимо систематически сопоставлять характер информации, поступающей по невербальному каналу с левой и правой стороны тела человека. Такой эффект обусловлен асимметрией полушарий головного мозга человека. Известно, что правое полушарие отвечает в основном за эмоции и проецируется на левую сторону лица и тела, а левое полушарие (логическое) — на правую. Внимательно наблюдая за левой и правой сторонами лица и тела человека, можно отметить асимметрию улыбки, морщин, появления пятен, изменения позы, положения рук и т. д. Сопоставление реакции лица и частей тела позволяет выявлять факты неконгруэнтности.

Выделение «предикатов»

В процессе общения с собеседником необходимо расспросить его о чем-то хорошо ему известном, попытаться его расслабить и притупить его бдительность: отметьте предикаты в его рассказе (например: я вижу, я слышу, я чувствую), которые позволят выделить, а затем и изучить одну из сфер сенсорного опыта собеседника.

Выделение «глазных сигналов доступа»

Человек обладает тремя сферами сенсорного опыта: аудиальная — слух; визуальная — глаза; кинестетическая — чувства, эмоции. Последовательность работы данных сфер у каждого человека строго индивидуальна. Внутренний процесс мыследеятельности обусловлен работой ряда систем: ведущей (извлечение информации), репрезентативной (представление информации в сознании: визуально, аудиально или кинестетически) и референтной (оценивание). В ходе работы с партнером в ненавязчивой форме задайте ему ряд вопросов. Начните с вопросов типа «Какой цвет глаз у вашей мамы?», «Чьи глаза темнее — вашей мамы или жены?» и т. п. Перечисленные вопросы относятся к прошлому визуальному опыту человека. Затем можно перейти к вопросам конструирования: «Мо-

жете ли вы представить себя рыжим? Представьте! Как вы выглядите с моей точки зрения?»

В последующем нужно перейти к вопросам аудиального и кинестетического характера. Сущность упражнения состоит в том, что в процессе наблюдения необходимо получить навыки определения модальности партнера по движению глаз.

Присоединение

В НЛП существует механизм подстройки, с помощью которого, не вторгаясь в сознание человека, можно оказывать устойчивое психологическое воздействие на него. Механизм подстройки играет в этом наиболее важную роль как один из этапов скрытого управления человеком — присоединения. Можно присоединиться к дыханию собеседника. Для этого необходимо использовать прием «отзеркаливания», т. е. копирования его дыхания. Беседуя с человеком, изучите и проанализируйте характер его дыхания и присоединитесь к нему. Начните дышать в таком же режиме и с той же глубиной. Затем необходимо приспособить темп вашей речи к частоте дыхания и т. д. В целом присоединение к собеседнику с помощью метода «отзеркаливания» должно осуществляться в отношении положения головы, рук и ног собеседника, его позы, движений, мимики, изменений окраски кожи, интонаций и громкости голоса и др.

Перевоплощение

В затемненном помещении удобно расположитесь в кресле. Затем вообразите себя тем человеком, с которым предстоит провести деловую беседу, пофузитесь в его мир, ощутите характер, направленность личности, когнитив, эмоционально-волевую сферу и т. д. По мере овладения этим упражнением впечатления становятся все более глубокими, совершенствуется искусство видения человека изнутри. От поверхностных, чисто внешних ощущений вы сможете перейти к более глубокому пониманию вашего будущего собеседника. В процессе тренинга возникает новое знание, в том числе и на энергетическом уровне, и потребность дальнейшего самосовершенствования.

Снижение утомления и восстановление работоспособности

Полусидя в кресле необходимо в процессе проговаривания формул восстановить работоспособность организма. Тренировка позволяет изменить напряженность мускулатуры, усилить кровоток в отдельных частях тела, понизить частоту сердечных сокращений. Примерный сокращенный текст для саморегуляции и восстановления работоспособности может быть следующим:

«Я отдыхаю. Освобождаюсь от напряжения. Расслабляюсь. Чувствую себя хорошо. Все тело расслаблено. Мне легко и приятно. Я отдыхаю. Расслаблены мышцы рук. Расслаблены мышцы плеч, предплечий, кистей рук

и пальцев. Обе руки расслаблены. Приятное тепло проходит по рукам. Тепло чувствую в плечах и предплечьях. Тепло доходит до пальцев.

Расслаблены мышцы ног. Расслаблены мышцы бедра и голени ног. Стопы лежат свободно, они расслаблены. Обе ноги расслаблены. В ногах ощущаю приятное тепло. Мне приятно. Я освободился от всякого напряжения. Чувствую себя свободно и непринужденно. Я совершенно спокоен.

Все тело расслаблено. Расслаблены мышцы спины. Плечи опущены, расслаблены грудные мышцы. Чувствую приятное тепло во всем теле.

Голова свободно опущена. Мышцы лица расслаблены. Брови разведены. Лоб разглажен. Веки опущены и мягко сомкнуты. Крылья носа расслаблены. Углы губ опущены. Рот приоткрыт. Мышцы челюстей расслаблены. Язык расслаблен. Ощущаю прохладу на коже лба. Все лицо спокойное, расслабленное.

Я полностью расслаблен и спокоен. Все тело расслаблено. Чувствую себя спокойно и непринужденно. Дышу свободно и легко. Прохладный воздух приятно холодит ноздри. Приятная свежесть вливается в легкие.

Сердце бьется ровно и спокойно. Сердце работает свободно и ритмично. Я не замечаю его биения. Чувствую себя свободно и непринужденно. Мне хорошо и приятно. Я отдыхаю.

Я отдохнул. Чувствую себя отдохнувшим. Дышу глубоко. Чувствую легкость во всем теле. Ощущаю бодрость и свежесть. Открываю глаза. Хочется встать и действовать. Я полон энергии. Я готов действовать. Встаю!»

Быстро, рывком встать; руки поднять и развести в стороны; сделать резкий глубокий вздох; при вздохе задержать дыхание, затем напряженно и глубоко выдохнуть.

Фокусировка

В целях тренировки следует удобно расположиться в кресле. Глаза закрыть. Затем мысленно давать себе команду по сосредоточиванию на отдельных частях тела (кисть правой руки, палец ноги, правое бедро, шея и т. д.). Команды подавать с интервалом 15—100 секунд. Данный тренинг развивает способность оперативно регулировать объем внимания и позволяет освоить навыки концентрации на различных частях тела.

Имитатор

В последние годы при подготовке специалистов различного профиля все чаще используется идеомоторная тренировка: проигрывание различных операций и их деталей в воображении. Методы такой тренировки входят в арсенал любой профессиональной подготовки. Они достаточно надежны на начальных этапах освоения новых типов деятельности, восстановления ранее наработанных и утраченных профессиональных умений и в ряде других случаев.

По способам ориентировки в пространстве людей можно подразделить на три категории. Для одних решающее значение имеют зву-

ковые ориентиры, для других — зрительные, третьим необходимы кинестетические ощущения. Первые при выполнении действий и операций опираются на аудиальные представления, в то время как вторые — на визуальные, а третьи — на кинестетические ощущения. У тренирующихся с различным типом ориентировки особенности ее применения будут существенно различаться.

Метод «Цицерона»

Предлагаемый метод способствует развитию памяти и запоминанию определенного ряда слов и предметов. Он может быть эффективно использован людьми с развитой кинестетической памятью. Для этого необходимо представить следующее: вы обходите свою комнату, где вам все хорошо известно. Предметы (слова), которые вам необходимо запомнить, следует мысленно расставить по ходу движения. Вспомнить их вы сможете, представив себя обходящим комнату: предметы (слова) будут на тех местах, где вы их оставили ранее при обходе.

Мультэффект

Для последовательного запоминания информационного массива необходимо ярко визуализировать, аудиализировать и сконструировать в кинестетике мультфильм, связанный с данным материалом, в заданной последовательности. В процессе «создания» мультипликации следует искать определенные пропорции образа (например, большое сделать маленьким); менять местами функции действующих персонажей (например, в сюжете о человеке, пишущем ручкой: если увидеть картину, где ручка подходит к человеку, берет его за руку и пишет, то этого никто не забудет); представлять все объекты и предметы в активном действии (например, летящий стул необходимо запомнить в трех модальностях), увеличивать их количество. Использование изложенной технологии значительно повышает эффективность памяти человека.

Композиция

Для запоминания целого ряда слов целесообразно использовать следующие приемы: «алфавитный порядок» (распределение слов по алфавиту), ранжирование (по числубукв и т.д.), группировка (на основе смыслового соотношения между словами), образование ключевых слов из первых букв (например: калина — омут— легенда — кол), ритмизация (перемещение слов с целью получения ряда строк, связанных ритмом или мелодией) и рифмование. Данное упражнение значительно развивает резервы человеческой психики.

Метод Айвазовского

Тренировать зрительную память необходимо систематически. Из отечественной истории нам известно, что русский художник Айвазовский многие свои картины создавал по памяти. Положив в основу такой под-

ход, можно начать проведение систематических тренировок по следующему алгоритму. В течение 3 секунд попытайтесь рассмотреть и запомнить какого-либо человека, пейзаж, предмет и т. д. Затем, закрыв глаза, визуализируйте этот образ. В последующем необходимо мысленно идентифицировать имеющийся образ с оригиналом. Данный метод достаточно прост и высокоэффективен.

Метод «визуализации»

Предлагаемый метод обеспечивает развитие зрительной памяти.

Для этого необходимо взять 5—7 мелких предметов и разложить на столе. За 2—3 секунды запомните их взаиморасположение. Воссоздайте в памяти изображение. Если возникают сомнения, то в течение 1 секунды дополнительно посмотрите на предметы. Затем ваш партнер может изменить их расположение, после чего вам следует восстановить нарушенную картину. Ежедневно в процессе тренировок количество предметов следует увеличивать на один.

Самопрограммирование личности

Рассматриваемый метод является эффективным средством при решении многих задач и состоит в том, чтобы в определенный момент вспомнить необходимое и выполнить конкретное действие.

Представим, что вам при выходе из помещения нужно позвонить. Очевидно, для реализации запланированного мероприятия необходима определенная программа, которая с помощью подсознания позволит решить возникшую проблему. Алгоритм проводимой работы может быть следующим:

• Дайте себе команду: «Позвоню по телефону, когда буду выходить из помещения».

• Отчетливо представьте себе внешние условия выполнения звонка и всего того, что этому предшествует. Прочувствуйте свое внутреннее состояние.

• В яркой и отчетливой форме (в ассоциированном состоянии) представьте результат этого дела.

• Целесообразно представить (в диссоциированном состоянии) негативный результат невыполнения данного мероприятия.

• Сложившееся состояние нужно пережить и из такого невыполнения найти выход. Необходимо подготовить подсознание к тому, чтобы оно не испытывало страха перед возможностью «незвонка», иначе может произойти программирование именно на это.

• Позитивная команда: «Когда я выйду из помещения, пройду мимо... подойду к... позвоню, и свершится... Я буду ощущать результат (в ассоциированном состоянии)». Это состояние и обеспечивает программирование личности.

Такого рода упражнения важно проделывать ежедневно, а не только по мере необходимости. Следует подчеркнуть, что преимущества этих

упражнений определяются не только их позитивным воздействием на психику, раскрытие и дальнейшее развитие ее резервных возможностей. Это еще и одна из форм развития макрохарактеристик человека, а также способ раскрепощения и более продуктивного задействования его творческого потенциала.

7.2. Социально-психологический тренинг как средство формирования, развития и коррекции всевозможных человеческих измерений

В самом широком смысле под социально-психологическим тренингом (СПТ) понимается практика психологического воздействия, основанная на активных методах групповой работы. При этом подразумевают использование своеобразных форм обучения знаниям, умениям и техникам в сфере общения, деятельности, собственного развития и коррекции.

В последнее время СПТ находит все более широкое применение в тех областях человеческой практики, где успех деятельности в значительной мере зависит от умения общаться. Он позволяет за сравнительно небольшое время решить задачу интенсивного формирования и развития профессионально значимых социально-гностических навыков и умений.

СПТ направлен на овладение определенными социально-психологическими знаниями, развитие коммуникативных способностей персонала, рефлексивных навыков (способности анализировать ситуацию, поведение и состояние в этой ситуации как членов группы, так и свои собственные), умений адекватно воспринимать себя и окружающих. При этом вырабатываются и корректируются нормы личностного поведения и межличностного взаимодействия, а также развивается способность гибко реагировать на ситуацию, быстро перестраиваться в различных условиях и разных группах. Тренинг проводится как со специально подобранными для этой цели группами, так и с реальными трудовыми и иными коллективами, а также с семьями. Если в первом случае чаще преследуются индивидуальные психокоррекционные цели, то во втором задача заключается в улучшении социально-психологического климата в коллективе. СПТ продуктивен также для повышения управленческой компетентности руководителей (менеджеров), выработки наиболее эффективного стиля руководства.

Результат проведения социально-психологического тренинга с клиентами в решающей степени зависит от соблюдения в группе общепринятых принципов. Основные из них: *принцип активности на занятиях; принцип открытой обратной связи; принцип «здесь и сейчас»; принцип доверительности в общении.*

Принцип активности на занятиях означает следующее. Так как предметом изучения и анализа являются различные аспекты социально-пси-

хологического взаимодействия человека с окружающей ценностно-нормативной средой, реальными ее носителями, то общение в ситуациях, моделирующих (или воспроизводящих) в ходе тренинга различные аспекты этого взаимодействия, и коррекция их личного смыслового поля, стратегии поведения могут осуществляться в результате реагирования на тот или иной стиль внешнего воздействия, общения, решения психологической задачи. Следовательно, все члены группы должны активно участвовать в работе, если хотят получить информацию о том, как они реагируют, ведут себя, мыслят, чувствуют и общаются в конкретной ситуации, а также о том, что нужно сделать для оптимизации личностной стратегии взаимодействия.

Принцип активности тесно связан с *принципом обратной связи.* Под обратной связью здесь следует понимать открытое, аргументированное и конструктивное высказывание каждым членом группы тренинга своих соображений о смысле, понимаемых аспектах, способах разрешения различных проблем, собственном стиле деятельности и общения, о сравнительной эффективности тех или иных способов поведения в специально смоделированных игровых ситуациях, об успешности выполнения поставленных на занятиях задач. Именно благодаря активному использованию обратной связи участники тренинга получают уникальную возможность узнать, как воспринимаются глазами других людей их манера общения, стиль ведения индивидуальной беседы, рассуждения и мысли, те или иные индивидуальные поведенческие реакции.

Здесь коммуникативное личностное поле смысла, особенности оценок, умения и навыки каждого участника тренинга оцениваются не абстрактно, а применительно к его поведению в проблемных ситуациях, моделирующих те или иные аспекты его стиля взаимодействия с окружающей ценностно-нормативной средой. Все это создает предпосылки для коррекции и развития навыков и умений общения, а шире — для взаимодействия в ходе тренинга.

Чтобы обратная связь выполняла названную функцию, к ней предъявляются определенные требования. Прежде всего, она должна носить конструктивный характер, т. е. быть такой, чтобы тот, кому она адресована, мог воспринять ее и найти в ней какие-то позитивные для себя моменты. Для этого надо избегать прямых оценок, категоричности суждений. Важно ориентироваться и опираться на лучшее в человеке. Следует не прикреплять те или иные ярлыки, а помогать товарищу по группе найти способы совершенствования своих навыков и умений. Реализуя ***в*** ходе тренинга принцип обратной связи, руководитель должен тщательно контролировать высказывания участников, стремясь скорректировать их содержание от оценочных категорий к описательным. Еще одно требование к обратной связи — ее неотсроченность, т. е. мнения должны высказываться по ходу или сразу после выполнения упражнений (заданий).

Следование *принципу «здесь и сейчас»* связано с ограничениями, которые психолог вводит на групповом занятии. Обсуждению подлежат

лишь те личностные проявления и характеристики общения участников, которые можно наблюдать в ходе занятия.

Соблюдение этого одного из главных принципов СПТ ориентирует участников на предметную целенаправленную совместную работу, дает возможность обсуждать материал, значимый для всех членов группы, а не только участника «случая». Это позволяет повысить эмоциональную включенность и мотивацию к занятиям. Действие принципа «здесь и сейчас» исключает «психологический уход» кого-либо из участников от групповой работы, его отчужденную (отстраненную) позицию по отношению к высказываниям или критике в свой адрес. Отдельные клиенты, настраивающие себя на фантазирование и рассмотрение «случаев» и «историй», свидетелями которых они не были, блокируются группой.

Следующий принцип — *принцип доверительности в общении.* От его соблюдения во многом зависит обучающий эффект тренинга. Лишь доверительная, доброжелательная атмосфера в группе создает возможность для ненормативных и искренних высказываний участников по всем обсуждаемым проблемам. От этого зависит и эффективность работы коррекционной группы. Она здесь не только выступает в качестве коллективного эксперта по отношению к каждому участнику, но и призвана скорректировать общение, личный стиль взаимодействия участников в ходе выполнения упражнений, моделирующих те или иные стороны их профессиональной деятельности.

Следовательно, создание и поддержание в фуппе климата максимального психологического доверия и открытости — одна из центральных задач руководителя тренинга. Ее решению может способствовать специальная организация группового пространства в ходе проведения занятий. Обычно в работе используется прием кругового расположения участников, лицом друг к другу. Руководитель занятий как равный участник СПТ находится в общем кругу. Цель этого — изменение у членов коррекционной группы стереотипных установок и представлений о том, как должны проводиться и организовываться занятия и какую роль в них должен играть руководитель.

Кроме отмеченных основных принципов, обусловливающих успешность проведения социально-психологического фенинга, важно соблюдать и те, которые офажают особенности участников, взаимосвязи и взаимодействия в процессе совместной работы. К ним можно отнести добровольность и конфиденциальность участия в СПТ, равенство позиций и признание личностных норм каждого человека, безопасность участников и защищенность их от фубости, беспристрастность и осознание личностных блокирующих ролей, одобрение взаимной поддержки участниками и «экологичность» коммуникаций, интеллектуальный и эмоциональный риск, гибкость ролевой тактики и др.

Соблюдение принципов СПТ позволяет решить двуединую организационную задачу: с одной стороны, обеспечить позицию каждого участника занятия, которая характеризуется активностью (вовлеченностью

в действия), партнерством (признанием ценности личности другого человека), объективацией поведения (участием на объективированном уровне в работе) и исследовательской направленностью (самостоятельный поиск решения проблем), а с другой стороны, предоставить руководителю возможность избрать оптимальную тактику проведения занятия. Здесь наиболее продуктивными вариантами признаются ориентирование группы на руководителя; центрирование группы на участниках; поддержание совместной ответственности. Отдельно избранный вариант или их сочетание обеспечивают максимально эффективную реализацию возможностей социально-психологического тренинга.

Каждое занятие, проведенное методом социально-психологического тренинга, включает четыре этапа:

1) создание единого психологического пространства, а также обратная связь «отдельный участник — вся группа», и наоборот;
2) проведение дискуссии, игры, полилога или интервьюирования для создания педагогической рефлексии;
3) решение конкретных задач, овладение знаниями, навыками, умениями, а также достижение иных развивающих или корректировочных целей;
4) релаксационно-восстановительные упражнения для снятия психологической напряженности и подведение итогов занятия.

Каждый этап, в свою очередь, предполагает соответствующие фазы:

• определение темы, целей дискуссии, характера проблемы, а также ориентация на них участников занятия;

• круговая дискуссия по обсуждаемой проблеме для сбора информации, знаний, суждений, мнений, новых идей, предложений от всех ее участников;

• упорядочение информации (выбор дифиниций), ее обсуждение;

• обоснование альтернатив и совместная их оценка;

• подведение итогов дискуссии, совместное резюмирование;

• сопоставление целей занятия с полученными результатами;

• снятие психологической нагрузки и подведение итогов занятия.

В рамках СПТ наиболее распространены групповая дискуссия и игровой метод. Групповая дискуссия используется в основном в форме анализа конкретных управленческих ситуаций и в форме группового самоанализа. Все методы СПТ ориентируются на широкое использование обучающего эффекта группового взаимодействия, включение в сценарий занятия элементов сотворческого поиска, широкое применение различных видов моделирования.

Можно выделить блоки методических умений, необходимых ведущему дискуссии. В первый блок входят умения решить стоящую проблему-задачу (не допустить отклонения обсуждения от темы, подведения частичных итогов по ходу работы и т. д.). Во второй блок входят умения построить и развить отношения с группой участников дискуссии (познакомить их друг с другом, если в этом есть необходимость, поддерживать

доброжелательную и деловую атмосферу, не допускать личной конфронтации). И, наконец, третий блок составляют умения входить в продуктивный контакт с каждым отдельным участником дискуссии (выслушивать каждого, активизировать пассивных, отмечать вклад каждого в общий результат).

Основными видами *игрового метода* для менеджера являются:

• психотехнические игры, цель которых — снятие психической напряженности, развитие внутренних психических сил конкретного человека;

• игровые методы разрешения конфликтов;

• игры-защиты от манипулирования;

• игры для развития педагогической интуиции;

• позиционные игры (игры-коммуникации).

Регулярное выполнение каждым клиентом *психотехнических игровых упражнений* поможет ему правильно ориентироваться в собственных психических состояниях, адекватно оценивать их и эффективно управлять собой. Вся данная работа направлена на достижение успеха в управленческой и иной профессиональной деятельности при сравнительно небольших затратах нервно-психической энергии. Среди основных типов психотехнических игр можно выделить игры-релаксации, адаптационные игры, игры-формулы, игры-освобождение.

Игровые методы разрешения конфликтов основываются на всемерном развитии способности обучаемых к рефлексии, т. е. воспроизведению в сознании мыслей и чувств партнера по общению (хотя бы и конфликтному), а также эмпатии, представляющей из себя технику проникновения во внутренние переживания другого человека.

Для повседневной практики психолога неоценима роль *игр, защищающих от манипулирования и развивающих педагогическую интуицию.* Эти умения, необходимые в повседневной деятельности руководителя, формируются с помощью таких игр, как «Прозвище», «Откровенность против манипулирования», «Психологический контакт», «Телепатия», «Отгадай» и др.

Эффективно зарекомендовали себя *позиционные игры,* которые проводятся на основе концепции трансактного анализа Э. Берна [13]. В ходе этих игр каждый учится занимать позицию, оптимальную для общения с партнером. При этом заслуживает внимания применение трансактного анализа для совершенствования педагогического общения начальника с подчиненными. На занятии, при участии педагога в процессе позиционной игры, предоставляется возможность изменения Эго-состояния каждого участника. Э. Берн называет такое изменение «свободным перемещением» [14].

Данный анализ позволяет определить, в каком из Эго-состояний находится менеджер, в обязанности которого входит обучение подчиненных, и насколько эти состояния адекватны применяемым формам и методам обучения. Этот социально-психологический принцип можно на-

звать принципом динамичности педагогической позиции. Суть его состоит в том, что, согласно Берну, обучающий может находиться в состоянии «Я» Ребенка, Взрослого или Родителя и произвольно переходить в каждое из них. В этих же состояниях находятся и обучаемые. Очень часто у педагога превалирует Родительская позиция, а у обучаемых — Детская. В такой ситуации педагогическое общение является субъект-объектным и не может быть продуктивным, так как не обеспечивает духовного обогащения обеих сторон — преподавателя и обучаемого.

Подлинное и наиболее продуктивное обогащение возможно, если психолог в любом клиенте видит и признает субъекта. В таком случае он способен строить общение, используя параллельные трансакции (элементарные взаимодействия равных партнеров). Эти трансакции наиболее плодотворны в отличие от трансакций, провоцирующих обучаемых на сопротивление педагогическому воздействию.

Чтобы осуществить *принцип «горизонтального общения»*, нужно, во-первых, мысленно ставить себя рядом с клиентом, а во-вторых, таким образом проксемически обставлять идею, занимать такую позицию при проведении занятий, чтобы не возвышаться над группой или отдельным человеком, не смотреть на них в момент общения сверху вниз.

В бюрократических условиях сформировался и противоположный механизм психологического давления руководителя на персонал: руководитель, сидя на своем рабочем месте, «общается» с человеком, стоящим перед ним по стойке «смирно». При выборе тактики общения следует либо сесть и вести беседу (занятие) с сидящими подчиненными, либо осуществлять иную, адекватную ситуации, тактику.

Несоответствие позиций контакта предполагает и приверженность к преимущественно монологичному способу изложения материала, на подсознательном уровне воспринимающемуся аудиторией как средство для самовыражения и самоутверждения педагога, с одной стороны, и как недостаточное внимание его к слушателям — с другой. Используя монолог, очень трудно сформировать аттракцию, это первое условие успешного вхождения в контакт и дальнейшего эффективного общения. Чтобы избежать негативной реакции на свои первые слова, можно применить ряд приемов формирования аттракции, предложенных А.Ю. Панасюком в книге «Управленческое общение». Один из главных приемов — улыбка. Трансактно ее действие можно объяснить следующим образом: обучаемые привыкли, что преподаватель обращается к ним с Родительской позиции. Демонстрируя улыбкой проявление положительных эмоций, он «пристраивается» к аудитории и уже на невербальном уровне демонстрирует готовность общаться с ней на равных, организуя трансакции типа Ребенок — Ребенок. Это ведет к формированию положительного отношения учащихся к педагогу и положительной мотивации к предмету, им читаемому, или к информации, им предлагаемой. Другой известный прием: «Имя собственное», т. е. обязательное личное обращение (по имени-отчеству или званию и фамилии). Обращаясь таким образом, мы

демонстрируем равенство Эго-состояний на уровне Взрослый — Взрослый. А эти трансакции настраивают на деловой лад, способствуют установлению контакта.

В целях проведения качественного и количественного замера процесса и итогов тренинга могут использоваться:

• самоотчеты участников тренинга — ощущение ими психологического комфорта при решении задач социально-психологического взаимодействия, особенно проблем межличностных взаимоотношений;

• экспертные оценки руководителей СПТ — оценка применимости отдельных методик и тренинга в целом для повышения компетентности управленческого общения руководителей (менеджеров);

• экспертные оценки преподавателей (психологов), осуществлявших супервизорские функции, — анализ релевантности тренинга декларируемым целям.

Общим критерием продуктивности СПТ как средства формирования, развития и коррекции качеств человека следует считать успешную реализацию приобретенных психологических особенностей и освоенных технологий, необходимых для повседневного труда и жизни.

Социально-психологический тренинг программно-целевой направленности позволяет реализовать широкий спектр задач. Он ориентирован на освоение участниками СПТ технологий пяти типов — коммуникативных, гностических, организаторских, конструктивных, проектировочных. Он представляет из себя акмеологический тренинг, сущность которого выражается в служении целям обучения и воспитания, обеспечении перевода этих целей в реальные результаты через развитие и задействование творческого потенциала его участников. Каждый участник акмеологического СПТ выступает в роли самобытного феномена, заключающего в себе макрохарактеристики индивида, личности, субъекта труда и индивидуальности.

При проведении социально-психологического тренинга практический психолог может обратиться к описанию основных упражнений, которые прошли многомерную апробацию и признаются как эффективные.

Представление

В начале работы группы участник оформляет карточку-визитку, где указывает свое тренинговое имя. При этом он вправе взять свое собственное имя, имя друга, знакомого, литературного героя и т. д.

Имя пишется достаточно крупно и разборчиво; оно может быть оформлено в виде эмблемы. Творчество и фантазия не ограничиваются.

В дальнейшем участники обращаются друг к другу только по тренинговому имени.

Ведущий дает 3—5 минут для того, чтобы участники сделали свои визитки и подготовились к взаимному представлению. В его ходе они объединяются в пары, и каждый рассказывает о себе своему партнеру. В даль-

нейшем каждый участник представляет своего партнера группе, стараясь подчеркнуть его индивидуальность.

Правила группы

Ведущий рассказывает о правилах группы, объясняя сущность таких принципов, как принцип представления «Я» участника; принцип открытой обратной связи; принцип экспериментирования; принцип «здесь и сейчас»; принцип доверительности в общении.

Список претензий

Предлагается проанализировать наше недовольство окружающими людьми и назвать это «списком претензий». Для этого на листе бумаги составляется список людей из ближнего и отдаленного окружения (родители, жена, дети, друзья, сослуживцы, женщины, человечество и т. д.), и в их адрес излагаются конкретные претензии. На эту неприятную работу отводится 5—7 минут. Затем участники объединяются в микрогруппы по 4—5 человек и обсуждают эти претензии, обращая внимание на сходства и различия. Обсуждение занимает до 15 минут.

Тренинг психической саморегуляции

Далее занятия проводятся по методике психорегуляции психических состояний, разработанной американским психотерапевтом Джанетт Рейнуотер (см. стр. 139-142).

Комплимент

Цель: развитие умения видеть в любом человеке положительное.

Сидя в кругу, каждый участник должен посмотреть на партнера, сидящего слева, подумать о том, какая черта характера, привычка того ему нравится, и сказать об этом, т. е. сделать комплимент. Тот, кому сделан комплимент, должен как минимум поблагодарить. Если кто-то не готов, он может пропустить ход и сделать комплимент после других.

Выявление лидеров

Пусть каждый из вас выберет одно из упражнений физической зарядки и выполняет его. Ваша задача состоит в том, чтобы, ориентируясь друг на друга, через минуту прийти к единому упражнению.

Вывод. Уяснив распределение социальных ролей, ориентируемся на них при дальнейшем проведении занятий. Кроме того, упражнение «разогревает» и в определенной мере сплачивает группу на основе занятия единой деятельностью.

Тест «Иллюзии социальной перцепции»

Участникам предлагается ответить на следующие вопросы:

• Каких качеств, необходимых для общения, не хватает, по вашему мнению, у вас?

• Каких качеств, необходимых для общения, не хватает в других людях?

Вывод. Чаще всего получается, что в других не хватает мягкости, теплоты, доброты, а в себе — твердости, настойчивости и т. п. Эффективно общаться можно, лишь обладая достаточными психолого-педагогическими знаниями.

Эмоциональная поддержка

Один из участников тренинга играет роль человека, испытывающего радость (выиграл крупную сумму денег в лотерее, родился ребенок и т. п.). Остальные молча, невербально поздравляют его. Анализируется, кто более всего вчувствовался.

Вывод. Общение на эмоциональном уровне формирует специфические взаимоотношения, причины которых мало осознаются, а именно симпатию (положительный образ другого, расположенность к нему) или антипатию (отрицательный эмоциональный образ партнера, препятствующий конструктивному общению).

При общении люди часто не понимают друг друга, возникает иллюзия «социального восприятия».

Умение слушать

Каждый из участников должен в течение одной минуты рассказать автобиографию. При этом, прежде чем начать рассказ, каждый в двух-трех предложениях излагает содержание того, о чем говорил предыдущий выступающий. Обсудить — умеют ли участники слушать друг друга.

Наблюдение за ассимметрией

Разбиться на пары и поочередно выполнять следующее:

• Вспомнить и изобразить мимикой, позой, жестами ощущения положительной эмоции; в то же время словами передать ощущения отрицательной эмоции. Убедиться в большей достоверности информации по аналоговому каналу (невербальная информация).

• Передать ощущения положительной эмоции стереоканальным способом, т. е. одновременно и по аналоговому, и по знаковому (вербальная информация) каналу. Меньше достоверности по знаковому каналу.

Вывод. Мы часто не верим словам партнера, и у нас возникает дискомфортное состояние, часто неосознаваемое. По мимике, позе, жестам мы определяем, когда человек опирается на собственный опыт, заключенный в ощущениях, когда на логические построения, а когда на то и на другое. Мимика, позы и жесты асимметрично отражают меру включенности правого (аналогового) полушария головного мозга, которое хранит наш опыт, опирающийся на ощущения, или левого (знакового) полушария, которое отвечает за логические построения, базирующиеся на символьной информации. При постановке руководителем (менеджером) задачи перед сотрудником последний часто воспринимает слова управ-

ленца в соответствии с собственным опытом, а потому выполняет задачу не так, как хотелось бы начальнику.

Пример: если одним человеком яблоко воспринимается как кислое, средних размеров, то для другого **оно** может быть сладким и большим. При передаче информация о яблоке для каждого имеет свое содержание. Поэтому важно уметь считывать информацию и по аналоговому, и по знаковому каналам, а также выразительно ее передавать.

Проективный рисунок

Задача заключается в том, чтобы нарисовать по два рисунка: «Я такой, какой есть», «Я такой, каким хотел бы быть». Рисунки не подписываются. Все участники высказываются по цепочке, в том числе и анонимный автор. По желанию автор в конце называет себя и называет тех, чьи интерпретации ему понравились (реальны).

Цель: развитие перцептивной стороны общения:

• развитие способности к эмпатии;

• групповая оценка личности как средство самосовершенствования.

Определение репрезентативных систем

Клиент рассказывает о каком-либо событии из прошлого (лучше всего из детских воспоминаний). В ходе повествования определяются:

• основная репрезентативная система — по вербальным ключам доступа, т. е. по тем словам, которые используются;

• ведущая репрезентативная система, отражающая деятельность мозга в данный момент, в ситуации «здесь и сейчас», — по невербальным ключам доступа — перемещениям глаз. Для тренировки в определении невербальных ключей доступа можно задать несколько вопросов, обращенных в прошлое. Например:

Помните ли вы, когда были последний раз в лесу?

Можете ли вы вспомнить: свою входную дверь; своего первого учителя; свою первую зарплату?

В гл. 7.1 представлено подробное описание признаков, по которым можно выявить способ обмена информацией. Этим описанием целесообразно воспользоваться при проведении СПТ.

Вывод. Цель конгруэнтного общения будет достигнута, если вы обладаете навыками использования таких элементов общения, как поза, жесты, речь, основная репрезентативная система, ведущая репрезентативная система, вербальные ключи доступа, невербальные ключи доступа, дыхание и др.

Переманивание

Участники тренинга разбиваются по парам (один сидит на стуле, другой стоит позади этого стула). При этом один стул должен быть свободным, и клиент, перед которым он стоит, обращается к одному из участников тренинга, сидящих на стульях, с просьбой пересесть на его сво-

бодный стул. Слушатель, стоящий сзади, должен удержать за плечи своего партнера при его попытке пересесть. Далее к сидящим обращается тот, у кого оказывается свободный стул. Через некоторое время те, кто стоит, меняются местами с теми, кто сидит.

Вывод. Причины неудачных вербальных коммуникаций:

• при отправлении сообщений — произнесены невнятно, неполны, плохо выбраны термины (неточны, двусмысленны);

• при получении сообщений — сообщение прочтено неполностью или неправильно (понял его по-своему), сообщение намеренно оставлено без ответа;

• связаны с личной установкой — невнимательность, недостаточная заинтересованность, скука, поспешность, чрезмерная эмоциональность, несоблюдение правил и т. п.;

• связаны с организацией коммуникации — структура коммуникации неадекватна решаемой задаче, отсутствует метод работы и контроля и т. д.

При диалоге наблюдается смена ролей слушающего и говорящего. Динамику смены фаз коммуникативных ролей одного из партнеров можно представить в виде последовательных отрезков:

• высказывание,
• отключение,
• восприятие сообщения,
• подготовка к высказыванию,
• высказывание.

В идеальном случае сообщение может быть воспринято без искажений при условии, если фаза высказывания говорящего совпадает с фазой восприятия слушающего.

К невербальным способам относятся:

• жесты, мимика и пантомимика — так называемая оптико-кинетическая система;

• паралингвистическая и экстралингвистическая система знаков, т. е. качество голоса, его динамика, диапазон, тональность и включение в речь пауз, покашливаний, плача, смеха, сам темп речи и другие вкрапления.

То же упражнение, но с использованием невербальных способов общения (жесты, мимика, пантомимика и др.).

Вывод. Цель упражнения — продемонстрировать, что, оказывается, существует еще и невербальное общение, которому мы часто не придаем значения, хотя некоторые ученые считают, что от 60 до 80 % коммуникаций осуществляются именно невербально.

Понять партнера

Цель: определить при контакте глазами, кто из присутствующих вас поддерживает, а кто — нет. При этом желательно молчать и сохранять невозмутимое выражение лица. Один из клиентов выходит из аудитории на 10 секунд, остальные в это время договариваются, кто будет его под-

держивать, а кто — нет. Далее анализируется, смог ли клиент определить эти две группы участников тренинга.

Обратная связь (Спички)

Цель: показать ограниченность вербальной коммуникации и важность обратной связи в общении.

Участники по двое сидят спиной друг к другу. Один из них складывает фигуру из 8 спичек. После этого он на словах объясняет, как надо сложить идентичную фигуру, своему напарнику, который не имеет права задавать уточняющие вопросы.

Повторить, но с правом задавания вопросов. Сравнить результат.

Выброс пальцев (Поворот вокруг оси)

Цель: снятие первоначального эмоционального напряжения и отработка навыков взаимодействия с помощью вербального и невербального общения.

По команде «три-четыре» участники, стоящие в одну шеренгу, выбрасывают пальцы одной руки, с закрытыми глазами совершают поворот на 360 градусов, после чего осматриваются.

Задача: добиться выброса всеми участниками одинакового числа пальцев (размещения в одну шеренгу или колонну по одному).

Контакты

Цель: умение устанавливать контакты с незнакомыми людьми. Участники садятся лицом друг к другу таким образом, что образуют две концентрические окружности. Внешний круг — подвижный (участники по команде ведущего перемещаются по часовой стрелке, меняя партнера), внутренний — неподвижный (участники не сходят с мест).

При общении с каждым из новых партнеров стоит задача вступления в контакт и проведения беседы. На это каждый раз отводится до 3 минут. Возможные ситуации задает ведущий:

• Первое общение с руководителем (менеджером) после его прибытия в коллектив.

• Вам необходимо занять денег у малознакомого сослуживца.

• Вы узнали, что ваш сослуживец дурно отозвался о вас в компании. Представился случай выяснить отношения наедине.

• Беседа с подчиненным, который пользуется в коллективе неформальным авторитетом, но не является образцом дисциплины и т. д.

Обсудить успехи и неудачи.

Копия

Цель: развитие способностей к невербальному общению. Психолог предлагает 2—3 участникам, вышедшим из помещения, скопировать, изобразить позой, жестами одного из участников группы. Все определяют — кого? Обсудить похожесть.

Нетрадиционное приветствие

Цель: снятие напряжения, развитие навыков невербального общения.

Ведущий: «Мы привыкли к стереотипам. Они нам помогают в жизни, но иногда и обедняют ее. Давайте попробуем испытать новые эмоции, а заодно освоить нетрадиционные приветствия. Может быть, кто-нибудь предложит вариант? Но для начала предлагаю некоторые варианты:

- тыльной стороной ладоней;
- стопами ног (внутренней стороной, но легко, без удара);
- коленями;
- плечами;
- лбами.

Теперь ваши варианты. Мы готовы попробовать и их».

Занимательные задачи

Цель: в занимательной форме дать возможность участникам провести групповую дискуссию.

Возможные задачи:

«Полторы курицы за полтора дня несут полтора яйца. Сколько яиц снесут две курицы за два дня?» (Ответ: 4.)

«Каждый день в полдень отправляется пароход из Одессы в Архангельск. В то же время пароход той же компании отправляется из Архангельска в Одессу. Плавание в том и другом направлении длится ровно неделю. Сколько судов своей компании, идущих навстречу, встречает пароход на пути из Одессы в Архангельск?» (Ответ: 15.)

Группе на решение задачи дается 1 минута, причем каждый участник решает задачу в уме и пишет ответ на бумаге.

Руководитель пересаживает участников, группируя их с учетом одинакового ответа. После этого членам группы предлагается обменяться мнениями и прийти к общему решению в течение 5 минут. Задача считается решенной, если с правильным ответом согласны все участники. После решения следует разобрать поведение группы:

- Кто организатор дискуссии.
- Умение слушать доводы друг друга.
- Всем ли дали высказаться.
- Кто вел себя наиболее эмоционально, а кто отмалчивался.

После разбора первой задачи дать вторую. При подведении итогов сравнить, как изменился ход группового обсуждения.

Речь — побуждение

Каждый участник готовится к выступлению в роли начальника перед подчиненными с целью их мотивации, подготовки различных задач.

Цель: овладение навыками и умениями подготовки к публичному выступлению и самого выступления.

Каждое выступление длится не более 3 минут. Оценивается по шкале 5, 4, 3, 2 с точки зрения содержания, стиля, умения держаться, мимики, жестов, аргументации, культуры речи и, как итог, с точки зрения достижения цели. Коллективно определяется победитель.

Дилемма узника

Цель: развитие умения понимать друг друга и организовывать совместную деятельность.

Участники сидят попарно спиной друг к другу. Ведущий объясняет правила игры:

«Вас подозревают в совместном преступлении. Вы находитесь в разных камерах, и у каждого есть возможность сообщить о преступлении другого или промолчать».

	Ваш выбор	Выбор Вашего партнера	
		1. Молчать	2. Рассказывать
1.	Молчать	+3; +3	-1;+5
2.	Рассказывать	+5;-1	+ 1;+1

При решении этого вопроса можно руководствоваться матрицей с баллами, которые получит каждый из участников в случае того или иного рассказа или молчания. Чем больше положительное число баллов, тем мягче будет наказание, и наоборот.

Выбор надо сделать, не общаясь друг с другом. Свое решение надо написать на бумаге и сдать ведущему, который учитывает очки в ходе туров. При этом внешний круг участников двигается вокруг внутреннего.

Проводится *n* туров, где *n* — число участников. После того как сделаны все обороты, подводятся итоги.

Волшебное слово

Цель: проведение разминки, снятие напряжения среди участников.

Руководитель напоминает о важности некоторых «волшебных слов» и выражений типа «спасибо», «пожалуйста», «будьте любезны» и т. д. Какие еще «волшебные слова» Вам известны?

Участники, свободно передвигаясь по комнате, должны приветствовать друг друга, используя те «волшебные слова», которые они вспомнили во время обсуждения. Время проведения 4 - 5 минут. Желательно подойти к максимальному числу участников.

Мафия

Цель: обучение эффективному поведению при решении групповых задач, закрепление навыков вербального и невербального общения.

Каждому члену группы дается карточка, на которой указана его игровая роль:

• комиссар полиции;

• член мафии (до 30% участников);

• пустая карточка, означающая добропорядочного гражданина (дается всем остальным участникам).

Задача состоит в том, чтобы выявить мафиози, которые по «ночам» убивают мирных граждан. Решение о предполагаемой «жертве» принимается большинством голосов в то время, когда граждане спят (сидя с закрытыми глазами). Точно так же большинством голосов принимается решение о «казни» мафиози. В обсуждении участвуют как «законопослушные граждане», так и «преступники». Однако жертвой правосудия может стать и невинный гражданин. В любом случае как жертва мафии, так и казненный по суду гражданин выходят из игры. Задача комиссара состоит в том, чтобы, когда мафиози уже «уснули» (закрыли глаза), а граждане еще не «проснулись» (еще не открыли глаза), он может принять единоличное решение на «уничтожение» предполагаемого преступника. Но и он может ошибиться.

Победить может и мафия (когда «убиты» все «честные горожане»), и правосудие (если покончено с мафией). За ходом игры следит ведущий, знающий о том, кто из участников играет какую роль.

Зоны осознания

Цель: приобретение навыков свободного восприятия анализа как внешнего, так и внутреннего мира.

Психолог говорит участникам тренинга, что их опыт осознания может быть подразделен на три зоны: внешний мир, внутренний мир тела и мир мыслей и фантазий. Предлагает разбиться на пары и сесть друг перед другом, расслабиться и по очереди делиться своим осознанием внешнего мира, начиная предложение словами: «Сейчас я осознаю, что...» При этом описываются только внешние стимулы (шум на улице, свет лампы, скрип пола, запах одеколона и т. д.); интерпретация не допускается. Затем то же делает партнер.

Далее предлагается обратить внимание на внутренний мир тела, начиная с тех же слов, что и в первом случае. При этом необходимо осознавать сухость во рту, зуд в руке, напряженность мышц и т. д.

Наконец, включается средняя зона осознания, в которую входит психическая активность, отличная от текущего опыта: фантазии, воспоминания, планы, подозрения, чувства. Участники, начиная со слов: «Я осознаю...», делятся своими чувствами о происходящем, тревогами о несделанной работе, предположениями о мыслях партнера. После этой тренировки возможно свободное скольжение по осознанию. При этом необходимо самому контролировать переходы из зоны в зону и следить за партнером. В заключение следует обсудить переживания.

Сила слова

Цель: осознать возможности вербальной коммуникации, изменить структуру своей речи, повысить ее эффективность.

Ведущий: «Сядьте лицом к партнеру и, глядя ему в глаза, произнесите три фразы, начиная каждую словами «я должен». Не предоставляя Вам обратной связи, партнер, в свою очередь, скажет три фразы, начиная с «я должен». Теперь вернитесь к своим фразам и замените в них начало на «я предпочитаю», сохранив неизменными остальные части. Поделитесь своими переживаниями. Проделайте то же с парами начал фраз: «я не могу» — «я не хочу»; «мне надо» — «я хочу»; «я боюсь, что...» — «я хотел бы...».

Обсудите. Слова из первой группы отрицают вашу способность нести ответственность за что-либо. Изменяя свою речь, вы можете повысить эту ответственность и уверенность в себе».

Репетиция поведения

Цель: приобретение навыка деятельности в конфликтной ситуации. Возможные ситуации:

«Начальник и подчиненный» (задача подчиненного—добиться повышения по службе, задача начальника — отказать).

«Очередь за деньгами» (один — «честностоящий», второй — «влезающий без очереди»).

Возможны другие варианты, предложенные самими участниками. При разборе обсудите чувства партнеров по общению, выбранные ими стратегии.

Я хочу тебе подарить

Цель: разминка, вхождение в контакт.

Ведущий: «Сегодня, приветствуя друг друга и обмениваясь любезностями, каждый будет дарить друг другу подарок, но не реальный, а гипотетический. Самое главное — от души. После вручения получивший подарок должен высказать свое отношение к нему (если понравился — то чем; если нет — то почему и что в действительности он хотел бы получить)».

Работу можно вести в режиме большого круга: участники по очереди обращаются к партнеру, сидящему справа, и дарят ему свой подарок.

Чемодан

Завершающее упражнение, подводящее итоги занятий.

Цель: дать участникам обратную связь, продемонстрировать их достижения и недоработки. Участники по одному выходят из помещения, а остальные большинством голосов собирают ему «чемодан», в который кладут те качества, которые помогают или мешают ему успешно адаптироваться в коллективе. При этом соблюдаются правила:

• класть одинаковое количество положительных и отрицательных качеств;

• указывать те качества, которые проявились во время занятий; можно класть только те качества, которые поддаются коррекции.

Руководитель в сборе не участвует. Выбранный секретарь фиксирует на листе бумаги указанные качества. Тот, кому собирался чемодан, может задать любой вопрос, если ему не ясно, что написал секретарь. Свой чемодан получает каждый участник.

7.3. Продуктивная деловая игра «Командное решение»

В данной разработке представлена технология проведения продуктивной деловой игры (ПДИ). В технологии игрового процесса использованы известные активные формы обучения. Цель технологии — обучение участников оптимальному стилю общения при принятии управленческих решений. Технология предоставляет возможность получения диагностической информации об участниках посредством отслеживания и экспертной оценки стиля поведения в различных ролевых позициях управленческого общения. Технология может быть использована в тренинговой работе с управленческой командой, а также как инструмент группового принятия решения по реальной проблеме профессиональной деятельности.

Схема игры может быть использована при работе с любой аудиторией, в том числе и детской. Причем группа может быть достаточно многочисленной (60—100 человек).

Идея технологии: При обсуждении проблемы, значимой для группы, каждому участнику предоставляется возможность поработать поочередно в микрогруппах своих коллег. Каждый получает возможность высказать свое мнение и услышать индивидуальное мнение максимального количества других членов группы по данной проблеме. Это дает возможность лично ассимилировать приемлемую часть группового опыта.

Данная технология вызывает необходимость оптимизировать взаимодействие людей через ограничение времени и жесткие игровые правила. Это производится за счет *почт полного* устранения дискуссии как варианта межличностного взаимодействия. Степень принятия и использования чужого опыта фиксируется по выступлениям в каждой последующей рабочей группе.

В технологии ПДИ заложены две известные формы игрового взаимодействия, а именно «Вертушка общения» и «Мозговой штурм». Принципиальная новизна ПДИ — в ее обучающей и диагностической функции.

Особенности ПДИ как гуманитарной технологии:

• универсальность (применима в учебной, исследовательской, практической деятельности);

• переплетение игрового и реального контекстов (приводит к получению реального продукта — обобщенного отношения участников игры к поставленной проблеме и/или ее коллективному решению);

• при наличии двух моделей в ПДИ (модели формирования продукта деятельности и модели самой деятельности) — преобладание второй;

• повышенная степень личной мотивации участников на самоопределение по отношению к поставленной проблеме, обусловленной практическим опытом работы и уровнем компетенции данного человека как профессионала среди профессионалов;

• гибкость содержания ПДИ относительно условий и состава участников;

• возможность изменения структуры ПДИ в зависимости от темы обсуждения: введение новых структурных элементов, изменение порядка анализа результатов и т. д.

Результаты технологии для целей профессиональной деятельности:

• выявление «банка проблем» профессиональной деятельности участников, а также «банка вариантов» возможных решений, учитывающего опыт реального функционирования учреждения и группы;

• формирование четкой личной позиции каждого участника по отношению к предъявляемым проблемам;

• заимствование участниками игры практического опыта членов группы и адаптация к условиям их практической деятельности;

• возможность обоснованного планирования стратегии управления и определения механизмов внедрения инноваций в конкретную профессиональную группу.

Результаты технологии для целей гуманитарно-технологического развития:

• определение типологических особенностей профессиональной позиции участников игры;

• анализ способности принятия инновационных установок;

• оценка способности учитывать чужое мнение;

• коррекция коммуникативно-управленческих навыков;

• составление психологической карты группы.

Описание технологии ПДИ

ПДИ состоит из трех основных этапов. Каждый этап несет свою смысловую и функциональную нагрузку и отличается спецификой решаемых задач.

«Кадровое» обеспечение технологии.

Ведущий (методолог) — главное лицо в ПДИ, ответственное за ход и итоги технологии.

Игротехники — специалисты-психологи, члены команды методолога, обеспечивают решение содержательных задач технологии, осуществляют включенное наблюдение за участниками, организуют работу в подгруппах на этапах ПДИ, проводят анализ процесса и результатов технологии.

Консультанты — помощники ведущего, обеспечивают готовность рабочих помещений и раздаточных материалов — значков, указателей групп, карточек участников, инструкций и т. д., оказывают помощь в организации технологического процесса.

Информация игротехникам

Условия целеполагания:

Цель **1.** Выявление отношения участников игры к поставленной проблеме. Совместный поиск возможных вариантов решения проблемы с подключением опыта практической работы всех, кто задействован в игре.

При постановке цели важно, чтобы проблема была несомненно значима для всех участников. Только в этом случае может быть гарантиро-

вано максимальное включение их в процесс игрового взаимодействия. В ходе игры ведущий постоянно старается затронуть три наиболее значимые сферы интересов: профессиональные (прежде всего), личностные и социально-групповые (при условии, если состав играющих более или менее однороден).

Важным условием, помогающим снять возможную агрессию участников против предполагаемого варианта игры, является фактор формулировки проблемы, которую предстоит обсудить. Наиболее оптимальный вариант, когда общая проблема сформулирована в виде позиционного противопоставления. В формулировке проблемы не должна быть заложена изначально преимущественность одного из предполагаемых вариантов ее решения, иначе будет потерян сам смысл групповой работы.

Цель 2. Обучение участников предлагаемой технологии для использования ее в практической работе с целью оптимизации управления с учетом «веера мнений».

Для достижения данной цели необходимо учесть то, что подобное обучение предполагает итоговую рефлексию игры участниками и игротехниками. Особенно важен в этом случае просмотр вариантов влияния игровой позиции участников на реальную позицию в профессиональной группе. Необходимо также предусмотреть возможность снабжения участников игры методическими материалами как по содержанию обсуждения, так и по самому процессу игры.

В дальнейшем, при описании конкретных этапов ПДИ, мы будем указывать задачи каждого этапа, вытекающие из общих целей игры. Задача в данном случае понимается нами как условие последовательной реализации этих целей в специально организованном процессе взаимодействия участников.

I. Этап предварительной информации

Задачи этапа:

Для участников игры: ориентация на игровой процесс, усвоение игровых правил, выход в проблемную плоскость анализа информации.

Для игротехников: ознакомление участников игры с методологическим аспектом обсуждаемой проблемы; нацеливание участников игры на видение и решение именно проблем, а не на фиксацию трудностей, встречающихся в практической работе.

Процесс:

Выступление методолога проблемы, т. е. человека, глубоко знающего теоретический материал по проблеме и способного его обобщить в проблемных противоречиях.

Ознакомление с существующим опытом решения подобных проблем в практике участников. В общей сложности 2—3 выступления перед общей аудиторией по 5—7 минут.

Условие:

Соблюдение правила равноценной мотивации всех вариантов решения. Не навязывать аудитории свое однозначное мнение, поскольку это

может вызвать спонтанную агрессию части участников, что особенно нежелательно на начальном этапе.

Подробнее:

1. *Выступление методолога проблемы* (лучше, если это представитель группы игротехников).

Выступление решает несколько рабочих задач. *Во-первых,* подтвердить свою компетенцию в плане представления четкой схемы игры и отработанности ее процесса. *Во-вторых,* снять возможное недоверие группы к знанию руководителем игры обсуждаемой проблемы (это особенно важно при работе с педагогическими коллективами, поскольку существуют мощные защитные комплексы, направленные на сохранение примата субъективного опыта работы). *В-третьих,* непосредственная рабочая задача — настрой участников игры (УИ) на критическую переработку получаемой информации.

Необходимо четкое формирование проблемы через противоречие. Заострить внимание участников на *непредрешенности* игрового результата, подчеркнуть важность любых мнений, поскольку все они будут учитываться при определении продуктивного выхода технологии. Ни в коем случае не предъявлять своего видения проблемы и вариантов ее решения. Это становится возможным за счет применения в своем выступлении большого количества статистических данных или объективных примеров из практики, при сохранении права УИ на самостоятельные выводы.

Апеллировать к важности практического опыта работы каждого из участников, не обрисовывая негативные или позитивные варианты видения проблемы.

2. *Выступление участников игры с практическим опытом работы,* выходящим на решение проблемы. Оптимальный вариант, когда речь оратора сопровождается какими-то графическими схемами, лучше — создаваемыми тут же, на доске, чтобы подключить к обсуждению группу. Стоит заранее отработать выступление для достижения максимальной информационной емкости, сжатости. Можно выступить с тезисами, а полный текст раздать на руки для *последующего* (после завершения игры) ознакомления. Лучше, если это будет проблемное выступление с подключением аудитории. В выступлении нужно выявить изначальную мотивировку возникновения необходимости решения проблемы. Остановиться на сложностях, возникших при внедрении новых установок, обосновать необходимость изменения структуры профессиональной деятельности, показать динамику процесса подобного изменения. В конце выступления, по возможности, провести сопоставительную оценку негативных и позитивных итоговых изменений.

Конечно, в оптимальном варианте желательно предъявление «веера» вариантов практического опыта решения поставленной проблемы с выделением специфических индивидуальных различий. Подчеркнуть позитивный потенциал многообразия мнений и опыта. Поддерживать и

равноценно одобрять с позиции ведущего все предложенные идеи. Особенно важно отсутствие навязывания своего опыта другим участникам ПДИ.

3. *Выступление «ведущего игры»* (кавычками помечается игровая роль участника или игротехника).

Содержательный аспект:

а) Фиксация игровой установки на соблюдение правил взаимодействия УИ с целью его оптимизации;

б) Фиксация позиции игротехников как распределителей функций УИ и технических организаторов ее процесса;

в) Дополнительное определение проблемы, взятой в качестве темы игры;

г) Мотивация УИ на максимальную включенность в ПДИ;

д) Повторное подчеркивание важности выявления практического опыта участников ПДИ и его несомненной ценности для принятия общего решения;

е) Распределение отличительных знаков УИ, предназначенных для оптимальной организации технических элементов игрового процесса.

Примечание. Необходимое условие для выполнения последнего пункта — быстрота раздачи знаков и организующая точность; важно проследить за правильностью прикрепления значка к одежде (так, чтобы он был хорошо виден другим участникам игры).

II. **Этап формирования «банка проблем»**

Задачи этапа:

Для игроков:

Задача взаимодействия: подключение практического опыта работы для выявления проблем, наиболее характерных для своей профессиональной группы.

Задача психологическая: освоение варианта общения с коллегами без вынесения оценок, особенно негативных, по отношению к тем, кто выдвигает идеи.

Для игротехников:

Задачи обучения: <

• первичное обучение участников игры взаимодействию в «продуцирующих» игровых позициях;

• демонстрация безоценочного руководства обсуждением.

Задачи технологические:

• сопоставление информационного выхода разных рабочих групп и выявление «узлов проблемы» (т. е. отбор положений, наиболее значимых для данной группы людей, которые станут возможными темами обсуждения на III этапе ПДИ);

• ориентировочное определение процентного соотношения прогрессивных и регрессивных вариантов решения проблемы (под регрессивным решением проблемы понимается замена ее актуализации уходом в

технические трудности процесса или замена другим вопросом без поиска противоречия).

Задачи психологические:

• первичная оценка готовности аудитории к принятию нового стиля взаимодействия и здесь же планирование стратегии работы с данным контингентом на последующем этапе;

• первичные психодиагностические наблюдения; в основном фиксируются на наиболее часто проецируемом группой стиле взаимодействия.

Процесс:

«Мозговой штурм» по рабочим подгруппам под руководством игротехников.

Условия:

Четко развести понятия «сложности» и «проблемы» и постоянно отлеживать их в ходе групповой работы. Игротехник помогает вычленять проблемы из выступлений участников и не допускает перехода к обсуждению мнений или очень долгого их обоснования. Предусмотреть возможность наиболее полного фиксирования работы игроков в группах «Мозгового штурма».

III. Этап групповой работы по принципу «Вертушки общения»

Задачи этапа:

Для участников:

Задачи взаимодействия: определение своего персонального видения проблемы и выбор варианта ее возможного решения; формирование «банка вариантов» решения проблемы или обоснование невозможности ее решения на данном этапе.

Задачи психологические: выработка навыка конструктивного межличностного взаимодействия на основе правил организации общения (см. приложения *А—Е).*

Для игротехников:

Задача технологическая: накопление материала для определения готовности участников к принятию и внедрению инновационных изменений.

Задача психологическая: наблюдение за участниками и анализ специфики восприятия и переработки информации, стиля руководства и уровня коммуникативных умений при взаимодействии с другими участниками.

Процесс:

Работа в нескольких раундах (их число зависит от количества человек в рабочей группе) за разными столами в разных игровых позициях.

Условие:

Ускорение времени от первого до последнего раунда (начиная с 20 минут и кончая 5—7 минутами) и четкое решение организационных вопросов оформления процесса игровой работы.

IV. Этап подведения итогов по принципу «Конференция»

Задачи этапа:

Для участников: подвести итоги проблемного обсуждения, оценить практические и психологические результаты ПДИ.

Для игротехников: оценить готовность группы к решению поставленных проблем, оценить эффективность проведения ПДИ.

Процесс:

Выступление представителей подгрупп с резюме по итогам работы на III этапе.

Итоговое выступление методолога.

Условие:

Важно, чтобы обсуждение закончилось на позитивной ноте. Подчеркнуть серьезность проделанной работы и важность вклада каждого. Наметить пути использования полученных результатов в практической деятельности. Определить порядок документального оформления практического выхода технологии (в плане оптимизации профессиональной деятельности).

Технология организации ПДИ

1. Задачи, решаемые с помощью значков

Деление значков:

• по цвету — красный, синий, зеленый и т. д. (по числу рабочих групп на «Вертушке общения»);

• по форме — квадрат, круг, треугольник, звездочка, ромб и т. д. (по числу групп на «Мозговой штурм»).

1. На I этапе: руководители рабочих групп «Мозгового штурма» поднимают вверх изображение, собирая вокруг себя участников со значками соответствующей формы.

2. На II этапе: подобного же типа последовательная организация рабочих групп на «Вертушку общения» в зависимости от цвета значка.

3. На III этапе участник игры на значке записывает итоговый индекс, проставленный в его личной карточке.

2. Технология организации «Мозгового штурма»

2.**1.** Для обеспечения работы групп на «Мозговом штурме» необходимо соблюсти ряд условий технического оформления места работы. Лучше всего для каждой группы — отдельный стол, вокруг которого могли бы свободно разместиться все участники. Расстояние между наиболее удаленными друг от друга участниками не должно превышать 2 метров, тогда отпадает необходимость в переспрашивании из-за шумовых помех и игротехнику легче контролировать коммуникативные процессы. Расстояние между отдельными рабочими группами 5–8 метров. На этом расстоянии сохраняется ощущение совместной коллективной работы и разговор в соседних группах не служит взаимной помехой работы.

Оптимальная численность рабочей группы на «Мозговом штурме» 10—15 человек. Это позволяет включить в обсуждение за столь короткое время почти всех или хотя бы постоянно держать членов группы в поле внимания игротехника, апеллируя к мнению группы. Время начала и окончания «Мозгового штурма», а также подэтапа обобщения проблем лучше всего фиксировать каким-либо нерезким мелодичным сигналом.

По окончании «Мозгового штурма» проводится промежуточная рефлексия его хода командой игротехников (для участников — небольшой перерыв). Вычленяются проблемы общие и наиболее важные для всех групп, производится их наглядное фиксирование на досках в рабочих комнатах (для обеспечения работы групп на III этапе). Определяется общий уровень настроенности аудитории на решение данной проблемы (проблем) и прогнозируются направления дальнейшего обсуждения.

В то же время происходит формирование рабочих групп деловой игры. Здесь необходимо максимально перемешать участников игры заново, чтобы снять возможность подкрепления уже выработавшихся установок участников друг на друга. Группы (16, 25, 36 человек) могут обсуждать одну проблему либо поделить между собой 2—3 наиболее важные, выделенные по итогам работы на этапе «Мозгового штурма».

2.2. Рекомендации игротехнику — руководителю локальной рабочей группы на «Мозговом штурме».

1. В самом начале зафиксировать свою позицию только как организатора коллективного процесса мышления. Ни в коей мере не навязывать свое видение проблемы и не демонстрировать какого-либо варианта прямого или косвенного оценивания высказываний участников игры.
2. Возможен в начале работы примерный показ формулировки проблемы через интерпретацию высказывания первого участника, но при сохранении позиции «Если я Вас правильно понял...»
3. «Гашение» локальных дискуссий через вынос вопроса на обсуждение всей группой.
4. Постоянное ограничение участников игры в длительности высказывания через апелляцию к непродолжительности раунда. Следить за формированием самой проблемы через ее называние, избегая детального обоснования ее значимости в реальной практике.
5. За 1—2 минуты до окончания раунда нацелить группу на подведение итогов «Мозгового штурма» и выделение наиболее общих и важных проблем.
6. Постоянное одобрение высказываний участников для подкрепления включенности в групповую работу (вне зависимости от качества их речи).
7. Фиксация высказываний участников. Обозначение степени включенности в обсуждение, готовности к принятию и развитию практи-

ческого опыта других, общегруппового умения формировать проблему, рассматривать ее с разных сторон.

8. Проведение наблюдения за игроками.

2.3. Рекомендации игротехнику по включенному наблюдению за участниками «Мозгового штурма».

А. Можно классифицировать участников игры по следующим характерным признакам, выявляющимся в процессе взаимодействия в группе:

I. На каком временном этапе групповой работы происходит включение в активное выдвижение идей.

II. Позиция участника в групповой работе:

- Лидер, высказавший идею.
- Лидер, высказавший идею и кратко ее аргументировавший.
- Лидер, высказавший идею и продолжающий навязывать ее аудитории через подробное раскрытие.
- Высказывание возражения против какого-то предложения и выдвижение контридеи.
- Категорическое отрицание какой-либо идеи без должной аргументации.
- Развитие предложенной кем-то идеи.
- Отрицание игровой установки, агрессия на коллег или игротехников.

III. Характеристики взаимодействия с группой:

- Давление на группу, не изменяя своей идее.
- Подстраивание под группу, попытки выразить групповые интересы.
- Стремление найти контакт.

IV. Характеристики речемыслительной деятельности; формирование проблемы:

- закрытое (категоричное, однозначное, невозможность развития). Например: «Решение этого вопроса может быть только таким!»
- открытое;
- формулирование проблемы в процессе проговаривания;
- трудность формулирования проблемы;
- стандартность идеи, выражение общепринятого мнения.

Б. В наблюдении не только опираться на активные проявления позиции, но и учитывать невербальные ее признаки, например:

- согласие (кивание головой, поддакивание);
- отрицательное отношение (выдвижение за круг, отвлечение в локальную дискуссию, язвительные замечания);
- выпадание из группового процесса взаимодействия.

Эти наблюдения необходимы для последующего анализа личностных характеристик участников игры и прогноза успешности их деятельности в своем коллективе.

Система знаков помогает вводить экспресс-методы анализа и составлять примерную графическую схему преимущественных личностных реакций в групповом взаимодействии.

3. Технология организации «Вертушки общения»

3.1. Группы, сформированные в конце предыдущего этапа, разводятся по отдельным кабинетам. В нашем варианте — 3 рабочие группы по 25 человек. За пять раундов каждый участник поработает за пятью столами с пятью различными подгруппами собеседников. Аналогичные групповые планы возможны для сочетания групп 4x4, 5x5, 6x6, т. е. группы 16, 25, 36 человек. Большее или меньшее количество участников будет менее оптимально, поскольку в первом случае обеспечит быстрое утомление, а во втором обсуждение будет непродуктивно из-за малого числа групп.

Варианты разбивки на группы и расчет маршрутов переходов приведены в Приложении *Б.*

Возможны два варианта игры на III этапе игры.

/ вариант. В предыдущих обсуждениях выявлена только одна проблема, волнующая большинство участников игры, и требуется ее глубокая детальная проработка. В этом случае работа в раундах строится следующим образом:

1 раунд — окончательное формирование проблемы в виде противоречия между наличным и необходимым и фиксация сложностей, которые могут возникнуть при попытке ее разрешения;

2 раунд — вычленение различных взглядов на проблему с точки зрения общностей (социальных, профессиональных, возрастных и т. д.) клиентов, которые могут принять участие в ее решении;

3 раунд — определение задач, которые необходимо решить в реальной практической деятельности; что нужно для их решения;

4 раунд — предложения по преодолению возможных затруднений, базирующихся на опыте практической деятельности;

5 раунд — подведение итогов обсуждения. Определение генеральных направлений практической деятельности, направленной на решение проблемы.

2 вариант. В предыдущих обсуждениях выявлено несколько проблем, или аудитория не готова к такому стадиальному обсуждению проблемы. В этом случае на каждый раунд выносится основная проблема обсуждения, что, однако, не предполагает замыкания обсуждения только на ней.

В каждом раунде участник выполняет фиксированную роль — лидера раунда или первого, второго и т. д. выступающего. Этот жестко закрепленный порядок выступлений предъявляет определенные требования к лидеру, организующему работу группы в раунде. Каждый участник должен получить право высказаться. По итогам раунда участники в карточках друг друга ставят балл эффективности работы каждого. Это обязательно для лидера и по отношению к нему. Лидер должен поставить оценку эффективности участия в обсуждении каждому участнику (распределив места от первого до последнего — по числу сидящих за столом). Участнику обсуждения в карточку другого понравившегося участника достаточно проставить свой номер.

3.2. Рекомендации по оформлению рабочей комнаты:

• Необходимо помещение, в котором располагалось бы пять столов на расстоянии 3—5 метров друг от друга, чтобы сидящие за столами не мешали друг другу и игротехники имели бы возможность, не отвлекая участников, обходить столы. Неяркий свет; по возможности должна быть хорошая звукоизоляция.

• Необходимы большие столы, за которыми можно удобно расположиться и иметь возможность фиксировать ход обсуждения проблемы. Напечатанные инструкции раздаются лидеру стола и всем участникам с подколотыми к ним в виде книжечки листочками по количеству раундов (текст см. Приложение *Г).*

• Фиксированная позиция лидера стола: табличка или более высокий стул.

• Таблички на столы: А, Б, В, Г, Д, облегчающие ориентацию при переходах участников в раундах.

• Таблички на стулья и столы: 1, 2, 3, 4, 5, фиксирующие позиции участников за столами в соответствии с их ролью в раунде.

• Отдельное место для игротехников; желательно возле доски, на которой выписываются проблемы, разбираемые в обсуждении.

• Звуковой сигнал, отмечающий начало и конец раундов.

• Желательно наличие магнитофона, что обеспечит впоследствии более полный анализ позиций участников (через вербальное выражение мнений о проблеме).

Оптимальное количество игротехников — 3—6 человек (6 — в случае, когда за каждым столом сидит игротехник в качестве наблюдателя).

В начальных раундах возможно дублирование игротехником роли ведущего за столом с целью более глубокого осознания участниками игры правил руководства обсуждением.

Желательно фиксирование на доске узловых проблем, выявленных в предыдущем обсуждении.

3.3. Задачи консультанта:

• Организовать переход и распределение участников по новым рабочим аудиториям.

• Раздать участникам карточки для III этапа и перенести на значок каждого участника его номер.

• Проследить за написанием каждым участником на карточке своих фамилии, имени и отчества.

• Разъяснить участникам игры назначение карточек и технику работы с ними — краткая характеристика каждой графы.

• Характеризовать изменение ролевой позиции участников игры в каждом раунде; помочь определить свою роль в организации общения в ходе раундов.

• Обучить навыкам организации общения, которые лежат на лидере тура, его позицию по отношению к другим участникам.

3.4. Правила «Вертушки общения»:

• соблюдать очередность обмена мнениями в соответствии с ролями участников игры в текущем раунде;

• следовать маршруту изменения мест за столами, указанному в карточке;

• соблюдать регламент, уметь оптимально распределить время, чтобы его хватило всем выступающим;

• доброжелательность по отношению к другим участникам игры;

• определение преимущественной темы разговоров по раундам;

• фиксация выбранных тем на доске. Настрой участников игры на то, что в процессе игры могут возникать дополнительные вопросы или иной взгляд на проблему, которые тоже будут фиксироваться и выноситься на обсуждение;

• ориентировать участников игры на готовность к принятию чужого опыта и уточнению на его основе общих позиций.

4. Технология анализа результатов ПДИ

4.1. Обсуждение и сравнительный анализ работы групп «Мозгового штурма».

Цель: оценка оптимальности видения проблемы группой, готовности участников к четкому формулированию основных проблем.

Материал: рефлексивная оценка руководителей рабочих групп на II этапе игры, протокол работы группы, перечень выявленных в итоге проблем. Дополнительно происходит формирование «банка проблем», которые не получили деятельной разработки в обсуждении.

4.2. Первичная обработка материалов игры.

Анализ установок и оценочных суждений участников игры относительно решаемой проблемы.

Цель: получить агрегативное описание подгрупп в рабочей группе, формирующихся по общности установок и оценок; выяснение аргументов, приводимых участниками для обоснования своей позиции; подсчет процентного соотношения групп.

Материал: карточки лидеров и участников игры.

4.3. Анализ установок и отношений участников игры по персоналиям.

*4.3.**1.*** В соответствии с проявленной в ходе игры позицией участники игры распределяются по группам.

4.3.2. Оцениваются личностные характеристики участников игры:

а. Отношения доминирования — подчинения. Может быть выяснено через эмоциональный фон принятия участником игры своей роли в обсуждении. Кроме того, выясняя оценки, даваемые участником игры лидеру, мы можем частично говорить о его притязаниях на лидерство.

б. Лидерские качества. Каждый участник игры ставит лидеру раунда оценку по **10**-балльной шкале (при желании — с пояснениями). Примерные критерии оценивания: общительность, деловитость, тактичность, компетентность, способность к руководству обсуждением.

Данное условие (оценивание другими участниками игры лидера по набору определенных качеств, необходимых руководителю), помимо информации об оптимальности выбора лидером стратегии руководства обсуждением, несет в себе определенный коррекционный эффект (знание того, что будешь оценен своими коллегами, предрасполагает к рефлексии методов управления обсуждением с позиции других участников игры). Возможно, это будет создавать фрустрирующую ситуацию для людей, болезненно относящихся к оцениванию или не уверенных в оптимальности своего руководства. Оценка позволит связать их личностные характеристики со стилем профессиональной деятельности.

На материалах наблюдения можно выяснить способы вхождения в контакт, преподнесения себя в условиях незнакомой (знакомой, малознакомой) группы и жестко определенных установок на деловое общение.

4.3.3. На основе количества выборов и оценок данного участника игры другими участниками может быть выяснен уровень принятия его группой в деловом общении, а также степень влияния его мнения на процесс принятия группового решения. Данные выборов и оценок заносятся в специальные таблицы, на основе которых составляются матрицы данных для машинной обработки.

При первичном анализе выделяются примерные группы предпочитаемых и лидеров. При последующей машинной обработке, получая внутригрупповые и индивидуальные индексы «популярности», разделяем всех участников игры на подгруппы. Проверка правильности данного разделения — в сравнительном анализе результатов обработки данных.

Приложение А

Инструкция для участника игры перед проведением «Мозгового штурма»

«Для конструктивного решения стоящей перед нами задачи необходимо разделить процесс нашего взаимодействия на ряд стадий.

Вначале необходимо выделить все возможные проблемы и выбрать из них основные для более глубокой проработки. Наиболее приемлем в этом плане метод «Мозгового штурма», с помощью которого сейчас будет организована работа в группах. Обратите внимание на то, что необходимо вычленять именно проблемы, реальные, разрешимые через развитие (профессиональной) системы в ее настоящем виде. К примеру, недостаточная материально-техническая база школы это хоть и основная, но все же трудность, а не проблема (в ней нет противоречия). А вот несо-

ответствие между требуемой компетенцией людей, входящих в орган управления, и их актуальной подготовкой - это противоречие, а значит, и проблема».

(Распределение по рабочим группам — в зависимости от формы значка.)

Правила «Мозгового штурма»

В число основных условий и правил необходимо включить следующее:

• Никто не может претендовать на особую роль и привилегии. Преимущество не дает даже авторство блестящих идей.

• Чем неожиданнее и необычнее видение проблемы, тем больше шансов на успех при ее разрешении.

• Категорически запрещены взаимные критические замечания и промежуточные оценки — они мешают более полному раскрытию участников игры и уменьшают фиксацию на проблеме.

• Не допускается перешептывания, переглядывания, парных обсуждений высказываний или проблем — все это уменьшает продуктивность процесса.

• Приветствуется новый взгляд на проблему, уже обозначенную кем-либо из участников, ее дополнение или уточнение.

• Разрешается задавать коллегам уточняющий вопрос, но он не должен содержать оценки.

• Формулируйте свою мысль коротко. Не огорчайтесь, если вас не поймут, сделайте еще попытку изложить свою идею.

• Задача игротехников — только помогать ходу вашей мысли, поэтому приветствуется любое мнение.

• Если сложно увидеть в целом всю проблему, попытайтесь подойти к ней через более мелкие составляющие части; поэтому максимально обобщайте высказывание.

• Помните: оптимизм и уверенность удесятеряют умственную и психическую энергию человека.

Время нашей работы на 1 этапе — 15 минут. По первому предварительному сигналу выделите, пожалуйста, общие и, на ваш взгляд, наиболее важные проблемы, выделенные вашей группой в ходе обсуждения.

Приложение Б

Маршруты движения участников «Вертушки общения»

Количество участников — 16 человек

№ участника	Маршрут (№ столов)	№ участника	Маршрут (№ столов)
1.	1111	9.	3333
2.	1234	10.	3412

3.	1342	11.	3124
4.	1423	12.	3241
5.	2222	13.	4444
6.	2314	14.	4132
7.	2431	15.	4213
8.	2143	16.	4321

Количество участников — 25 человек

№ участника	Маршрут (№ столов)	№ участника	Маршрут (№ столов)
1.	12345	14.	32154
2.	13524	15.	33333
3.	14253	16.	45123
4.	15432	17.	41352
5.	11111	18.	42531
6.	23451	19.	43215
7.	24135	20,	44444
8.	25314	21.	51234
9.	21543	22.	52413
10.	22222	23.	53142
11.	34512	24.	54321
12.	35241	25.	55555
13.	31425		

Приложение В

Вариант выступления ведущего этапа «Вертушка общения»

«Добрый день. Перед началом нашей работы мне бы хотелось представить вам тех людей, которые помогут нам провести заключительный этап игры. (Представление игротехников.) Вы можете обращаться к ним в любой момент по ходу игры, если возникнут какие-либо неясности.

Организационная форма нашей работы на этом этапе - продуктивная дискуссия. В течение 5 раундов вы сможете обменяться мнениями по проблемам с каждым участником игры, находящимся в этом зале.

Обратите, пожалуйста, внимание на лежащие перед вами карточки. Это ваш так называемый маршрутный лист на сегодняшнюю игру. В нем указано, за каким столом и на каком месте Вы работаете в каждом раун-

де, а также номер вашего листа. Эта информация содержится в первых двух столбцах карточки.

Теперь непосредственно о том, как будет проходить работа за столами. Известный афоризм в современной интерпретации гласит: «Истина рождается в споре, но и прячется там же», и поэтому, прежде чем спорить, нужно четко выяснить свои позиции. Какие бы ни были даны советы и рекомендации — вопрос о решении проблемы этой остается в Вашей компетенции. Будет непродуктивно, если мы сейчас с Вами просто начнем бессистемно спорить. Оптимально, если каждый из Вас выслушает весь спектр мнений по проблеме и, учитывая это, примет какое-то свое решение. С другой стороны, Ваш опыт, Ваше видение проблемы тоже интересны и представляют несомненную ценность для обсуждения. Именно поэтому за столами мы будем не дискутировать, а выслушивать друг друга.

Каждому будет предоставлена возможность выступить. Для организации нашего общения в игровой процесс введены 5 ролей: лидер стола и **1,** 2, 3, 4 выступающие. Каждый из Вас побывает во всех этих ролях. Наиболее важна роль лидера стола, поскольку он — организатор работы. Лидер предоставляет слово поочередно всем четырем выступающим, строго следя за временем и рассчитывая его, чтобы в течение раунда каждый успел высказаться. В конце раунда лидер выражает общее мнение стола, если оно сформировалось, или обозначает варианты видения проблемы. Кроме того, в его обязанности входит ведение краткого конспекта мнений каждого из выступающих (на специальных листочках, приложенных к инструкции лидеру стола). На основе этих конспектов будет формироваться обобщенное мнение всех участников игры, которое отразится в итоговом рабочем документе. В ходе обмена мнениями Вы также можете фиксировать понравившиеся Вам мысли на листочках, прикрепленных к карточкам участника. Это — Ваша рабочая тетрадь и после игры она Вам будет возвращена.

Теперь обратите внимание на третий столбец Ваших личных карточек. В них мы просим Вас в конце каждого раунда записывать номер выступающего, чья речь Вам показалась наиболее содержательной. Для того чтобы было удобнее работать, перепишите номера из карточек на свои значки (жетоны). Заполнение этого столбца необходимо и для создания рабочей группы игротехников для формирования окончательного результата игры. Именно поэтому мы еще раз просим не забыть указать на карточках Ваши данные.

Теперь нам осталось определить тематику раундов. В ходе «Мозгового штурма» был определен блок проблем. Каждый раунд будет посвящен преимущественному разбору одной из них (определение очередности обсуждения проблем)».

Приложение Г

Письменная инструкция на карточке лидера тура

Вы — лидер, организатор проблемного обсуждением в этом раунде. Продуктивность работы участников игры за этим столом в основном зависит от качества Вашего руководства обсуждением. Поэтому просим Вас

внимательно ознакомится с правилами, которые помогут достичь оптимального результата деятельности.

Правила ведения тура:

1. Вам принадлежит право дать высказаться поочередно каждому участнику раунда за Вашим столом соответственно номерам 1, 2, 3, 4.
2. Только Вы обладаете возможностью прерывать выступление участника, если необходимо уточнить какую-то мысль. Следите затем, чтобы в разговор не вступали другие участники раунда, это лишь создает дополнительные помехи.
3. На Вас лежит контроль за выступлениями участников. Старайтесь добиваться того, чтобы они по возможности были сжатыми и максимально содержательными по полезной информации, поскольку общее время раунда крайне невелико.
4. Перед окончанием раунда (после соответствующего сигнала) Вы устно обобщаете мнения участников раунда за Вашим столом и выражаете приблизительное общее мнение по проблеме.
5. Напомните в конце раунда о необходимости фиксации в карточках участников индекса того игрока, чье выступление показалось им наиболее содержательным и весомым.
6. Большая просьба очень тактично пользоваться предоставленными Вам правами руководителя. Помните — Вы волевой и эмоциональный лидер раунда. Основа продуктивной работы — Ваша вежливость и доброжелательность по отношению к участникам.

Ваша непосредственная задача:

Вычленять из выступления каждого в максимально сжатом виде те мысли и предложения, которые, на Ваш взгляд, могут внести реальный вклад в решение проблемы, и тезисно фиксировать их на чистых листах карточки лидера в соответствии с нумерацией раунда.

Карточка лидера раунда

(Заполняется лидером, подшита к инструкции лидера в количестве, равном числу раундов — для каждого лидера стола.)

№ раунда Индекс лидера _____

Индекс выступающего _____

Содержание высказывания

_____

_____

Приложение Д

Правила игры:

1. Ваше мнение и Ваш опыт практической работы представляют несомненную ценность для решения данной проблемы. Поэтому в ходе обсуждения лидером стола Вам будет предоставлено время для выраже-

ния Вашего мнения. Ввиду ограничения раунда по времени просим Вас высказываться тезисно, но обосновывать все же Вашу точку зрения.

2. В ходе работы необходимо строгое соблюдение ролей каждого участника. В соответствии с ними право голоса предоставляется всем поочередно, но всего лишь один раз. По окончании Вашего выступления Вам уже нельзя вступать в спор, дополнять или опровергать других участников игры.
3. Большая просьба: в ходе обмена мнениями фиксировать на чистых листах Вашей карточки мысли, наиболее понравившиеся Вам и применимые в Вашей практике, а также номера их авторов.
4. В начале каждого раунда фиксируйте на листочке узловую проблему каждого раунда.
5. В конце каждого раунда необходимо заполнить последнюю графу карточки, вписав туда индекс участника, выступление которого понравилось Вам больше всего.
6. Обязательно укажите свое имя, отчество и фамилию на карточке. Это необходимо для создания рабочей группы по обобщению мнений участников игры или для возможного уточнения Вашего мнения по данной проблеме.

Карточка участника (обложка)

Ф.И.О. Возраст	Ван	номер
№ раунда	Стол, позиция	№ понравившегося выступающего
1	**А1**	
2	БЛ	
3	Г4	
4	**Д2**	
5	ВЗ	

Карточка участника
(вкладыш, подшит к обложке в количестве по числу раундов)

№ раунда	Обсуждаемая проблема
Индекс участника	Мысли, которые Вы разделяете

Схема расположения материалов на игровом столе. Места игроков фиксированы по ролям

Обозначения:

К.Л.Р. — карточка лидера раунда с инструкцией.

К.У.И. — карточка участника игры.

П.И. — правила игры.

А — Индекс стола (один из возможных).

_^ — Материалы, которые остаются на столе при смене участников.

7.4. Методика психологической релаксации и восстановления [76]

В наш век научно-технического прогресса не вызывает сомнения необходимость поддержания функциональных состояний высокой активности, высокой мобилизационной готовности при выполнении практически любой профессиональной деятельности.

Функциональное состояние (ФС) человека понимается как интегральный комплекс наличных характеристик тех функций и качеств человека, которые прямо или косвенно обусловливают осуществление деятельности. Функциональные состояния организма находят свое выражение в осуществлении его ритмических процессов. Протекание ритмических процессов в организме служит определяющим фактором ФС человека. Образно говоря, организм человека, как и любого живого существа, представляет собой «сложную ткань из бесчисленных разнообразнейших ритмов». Основу этой ткани составляют циркадианные, т. е. околосуточные, ритмы, объединенные в четко организованную систему. К настоящему времени у человека обнаружено свыше 300 процессов, подчиненных циркадианному ритму, и число это по мере накопления фактов постоянно растет.

Ведущим циркадианным ритмом у человека (и у высших животных) является ритм активности и покоя, бодрствования и сна. В период активности в обычных условиях (днем) в нашем организме усиливаются

процессы расхода энергии, затрачиваемой на выполнение физической и умственной работы. В период отдыха, обычно ночью, активизируются процессы восстановления, т. е. организм восстанавливает все то, что оказывается разрушенным в активную фазу его жизнедеятельности. Поэтому отдых не является пассивным состоянием. В известном смысле, отдых, особенно сон, — это тоже работа.

Чем более полноценным является отдых (восстановление), тем более высокий уровень активности может проявить организм (разрушение). При недостаточном отдыхе начинают преобладать процессы энергетического истощения и ФС утомления перерастают в состояние переутомления, что чревато существенным снижением эффективности деятельности. Есть старая народная мудрость: «Для того чтобы тратить, надо иметь». Отдых для организма — это как автоматически восполняемый счет в банке, активность — использование этого счета. Чем больше счет в банке, тем больше можно позволить себе потратить.

В процессе адаптации организма к внешней среде могут быть выделены три стадии — *резистентности (устойчивости), тревоги, истощения.*

Стадия резистентности характеризуется относительно устойчивой синхронностью по частоте и положению фазы суточных ритмов организма и датчиков времени. При нарушении этой синхронности (внешний десинхроноз) организм переходит в состояние внутреннего десинхроноза (стадия тревоги). Сущность внутреннего десинхроноза заключается в рассогласовании по фазе циркадианных ритмов организма (выше мы уже отмечали, что выделено более 300 таких ритмов).

Основными причинами десинхроноза могут служить: работа в различные периоды суток, включая ночные часы; деятельность в помещениях, изолированных от внешней среды; разнообразнейший спектр стресс-факторов, особенно —психическое напряжение под влиянием ответственности за свои действия, высокая информационная нагрузка при выполнении задания и т. п.

Если устойчивость организма снижается и негативные факторы внешней среды начинают оказывать свое разрушающее действие, то возникают различные психосоматические расстройства, например нарушение сна, снижение аппетита, падение работоспособности, любые невротические расстройства и даже органические заболевания (гастриты, язвенная болезнь, вегетососудистая дистония по гипер- и гипотоническому типу и т. д.).

Итак, поскольку человек, как живой организм, функционирует по законам ритма, можно выделить два подхода к обеспечению необходимых ФС высокой активности:

1 — мобилизующие методы непосредственно перед началом периода активности и в течение него;

2 — методы, направленные на полное восстановление сил в периоды отдыха.

Не умаляя значения методов мобилизующих, мы хотели бы остановиться на восстановительных методах, так как способов «потратить деньги» может быть множество, но сначала эти деньги нужно иметь. Достаточный, своевременный, полноценный сон можно было бы назвать лучшим средством достижения полного восстановления сил и обеспечения ФС высокой активности. Однако рабочие перегрузки, хроническое нервное напряжение и другие стресс-факторы, приводящие к переутомлению и вызывающие расстройство сна, ставят перед необходимостью поиска дополнительных методов получения организмом полноценного отдыха.

Один из самых энергоемких процессов у человека в период активности — нервное напряжение. Существуют различные способы снижения его уровня. В силу того, что в процессе эволюции (развития) нервное напряжение тесно сопрягалось с мышечным, одним из способов достижения нервно-психологической релаксации является мышечная релаксация, т. е. полное расслабление мышц тела. Хотя нервное напряжение дополняет мышечное, но привычно существующая активность даже некоторых мышечных групп (так называемые мышечные зажимы) поддерживает существование непродуктивного нервного напряжения в тех ситуациях, когда оно уже перестало быть целесообразным. А длительно существующее нервное напряжение чревато срывом нервной деятельности.

Начало научной разработки метода мышечной релаксации было положено Э. Джекобсоном. Он предположил, что существует прямая зависимость между тонусом скелетной мускулатуры и различными формами отрицательного эмоционального возбуждения. Джекобсон создал систему специальных упражнений, техники прогрессивной релаксации, которая представляет из себя курс систематической тренировки по произвольному последовательному (потому и названа прогрессивной) расслаблению всех мышц тела. При этом под релаксацией понимается не только сам процесс снятия мышечного тонуса, но и процесс достижения человеком нервно-психологического состояния, противоположного по своему характеру активности.

Для метода Джекобсона характерно предположение, что расслабление (релаксацию) лучше всего можно ощутить непосредственно после напряжения. Поэтому обычно тренировки состоят из чередования периодов максимального напряжения и быстро следующего за ним максимального расслабления определенных мышечных групп. В ходе этих упражнений человек учится различать, а затем и оценивать степень релаксации как разницу напряжений.

Кроме того, активное сокращение мышц само по себе является дополнительным импульсом к достижению более глубокой степени релаксации в отличие от эффекта направленного осознания в различных методах самовнушения. Занимаясь мышечной релаксацией, мы фактически занимаемся нервно-психической релаксацией, поскольку расслабляем и успокаиваем обширную сенсомоторную зону коры головного мозга. Именно поэтому столь широко в данной методике представлены упражнения на расслабление мышц лица, кистей рук и стоп.

По нашему мнению, подход Джекобсона к достижению состояния релаксации перекликается с древней практикой хатха-йоги, которая всесторонне учитывает значение расслабления (для восстановления) мышц всего тела и отдельных мышечных групп. В каждом отдельно взятом занятии 50 % времени отводится упражнениям на напряжение и 50 % — на расслабление. Традиционно занятие хатха-йоги завершается выполнением шавасаны, или савасаны, знаменитой *позы* «спящий человек», в которой достигается полное расслабление всех мышц тела после их предварительной активной «проработки», и полная нервно-психическая релаксация. Лечебный эффект от релаксации заключается в достижении состояния покоя и отдыха (нервно-психической релаксации), в свою очередь способствующего восстановлению сил и энергии.

К методам релаксации некоторые авторы относят и аутогенную тренировку (АТ) по Шульцу, не противопоставляя ее методу Джекобсона. Однако различия между ними довольно существенны. При методе Шульца релаксация вызывается путем самовнушения и служит базой для дальнейших самовнушений. Это дает основание рассматривать АТ в качестве метода самовнушения. Ниже приводится последовательность *этапов процедуры* и методика проведения занятий по релаксации и восстановлению.

Грудная клетка

Расслабление начнем с мышц грудной клетки, чтобы почувствовать, как наше дыхание становится свободным. По моему сигналу, но не раньше, сделайте очень-очень глубокий вдох. Попытайтесь вдохнуть весь воздух, который вас окружает. Сейчас мы сделаем это. Готовы?

Начали! Сделайте очень глубокий вдох! Самый глубокий вдох! Глубже! Глубже! Задержите воздух... Теперь выдохните весь воздух из легких и с выдохом расслабьтесь... сбросьте напряжение, возвратитесь к нормальному дыханию.

Почувствовали ли вы напряжение в грудной клетке во время вдоха? Заметили ли расслабление после выдоха? Давайте запомним это ощущение, осознаем, оценим его, поскольку упражнение придется повторить. Готовы?

Начали! Вдохните глубоко! Очень глубоко! Глубже, чем прежде! Глубже, чем когда-либо! Задержите вдох... и с выдохом расслабьтесь... Вернитесь к исходному дыханию.

Почувствовали теперь напряжение? Почувствовали расслабление? Попытайтесь сосредоточиться на разнице ваших ощущений, чтобы затем с большим успехом повторить все снова.

(Между упражнениями пауза в 5—10 секунд.)

Нижняя часть ног

Давайте обратимся к ступням ног и икрам. Прежде чем начать, поставьте обе ступни плотно на пол. Теперь я вас попрошу оставить пальцы

ног на полу и поднять обе пятки так высоко, насколько это возможно. Готовы?

Начали! Поднимите пятки! Поднимите их обе очень высоко! Еще выше! Задержите их в таком положении... и с выдохом расслабьте... Пусть они мягко упадут на пол.

Вы должны были почувствовать напряжение в икрах. Давайте повторим это упражнение. Готовы?

Начали! Поднимите пятки высоко! Очень высоко! А сейчас еще выше! Выше! Задержите! Расслабьтесь...

При расслаблении вы могли почувствовать покалывание в икрах, некоторую тяжесть, что соответствует расслабленному состоянию.

Следующее упражнение. Оставьте обе пятки на полу, а пальцы поднимите как можно выше, стараясь достать ими до потолка. Давайте попробуем. Готовы?

Начали! Поднимите пальцы ног! Выше! Еще выше! Задержите их! И с выдохом расслабьтесь... Теперь давайте повторим это упражнение. Готовы? Начали! Поднимите пальцы ног высоко! Выше! Еще выше! Ну еще чуть-чуть! Задержите! Расслабьтесь...

Вы можете почувствовать покалывание в ступнях. Попытайтесь почувствовать это покалывание, а возможно, и тяжесть. Ваши мышцы сейчас расслаблены. Пусть мышцы становятся все тяжелее и расслабленнее.

(Пауза 20 секунд.)

Бедра и живот

Теперь сосредоточим внимание на мышцах бедер. Это очень простое упражнение. По моей просьбе надо вытянуть прямо перед собой обе ноги. Если это неудобно, то можно вытягивать по одной ноге. При этом помните, что икры не должны напрягаться. Давайте начнем. Готовы?

Начали! Выпрямляйте обе ноги перед собой! Прямо! Еще прямей! Прямее, чем было! Задержите! И расслабьтесь... Пусть ноги мягко упадут на пол.

Вы должны были почувствовать напряжение в бедрах. Давайте повторим это упражнение. Готовы?

Начали! Вытяните обе ноги перед собой! Прямо! Еще прямее. Прямее, чем до сих пор! Задержите! И расслабьтесь...

Чтобы расслабить противоположную группу мышц, представьте, что вы на пляже зарываете пятки в песок. Готовы?

Начали! Зарывайте пятки в пол! Тверже! Еще тверже! Тверже, чем было! Еще! И расслабьтесь...

Теперь в верхней части ваших ног должно чувствоваться расслабление. Дайте мышцам расслабиться еще больше! Еще! Сосредоточьтесь на этом ощущении.

(Пауза 20 секунд.)

Кисти рук

Теперь перейдем к рукам. Сначала я попрошу вас одновременно очень крепко сжать обе руки в кулаки. Сожмите оба кулака настолько сильно, насколько это возможно. Готовы?

Начали! Сожмите кулаки очень крепко! Крепче! Еще крепче. Крепче, чем до сих пор! Задержите! И расслабьтесь...

Это прекрасное упражнение для тех, чьи руки устали от письма в течение дня. Теперь давайте повторим. Готовы?

Начали! Сожмите кулаки очень крепко! Крепче! Еще крепче! Крепче всего! Задержите! И расслабьтесь... Для того чтобы расслабить противоположную группу мышц, нужно просто развести пальцы настолько широко, насколько это возможно. Готовы?

Начали! Раздвиньте пальцы широко.' Шире! Еще шире! Задержите их в этом состоянии! Расслабьтесь... Повторим еще раз. Готовы?

Начали! Разведите пальцы! Шире! Еще шире! Максимально широко! И расслабьтесь... Обратите внимание на ощущение теплоты или покалывания в кистях рук и предплечьях.

(Пауза 20 секунд.)

Плечи

Теперь давайте поработаем над плечами. Мы несем на наших плечах большой груз напряжения и стресса. Данное упражнение состоит в пожимании плечами в вертикальной плоскости по направлению к ушам. При этом мысленно старайтесь достать до мочек ушей вершинами плечей. Давайте попробуем. Готовы?

Начали! Поднимите плечи! Поднимите их выше! Еще! Выше чем было! Задержите! И расслабьтесь... Повторим еще раз. Готовы?

Начали! Поднимайте ваши плечи как можно выше! Еще выше! Выше! Максимально высоко! И расслабьтесь...

Очень хорошо. Сконцентрируйте внимание на ощущении тяжести в плечах. Опустите плечи, полностью дайте им расслабиться... Пусть они становятся все тяжелее и тяжелее...

(Пауза 20 секунд.)

Лицо

Перейдем к лицу. Начнем со рта. Первое, о чем я вас попрошу, — улыбнитесь настолько широко, насколько это возможно. Это должна быть «улыбка до ушей». Готовы? Начали! Улыбнитесь широко! Еще шире! Шире некуда! Задержите! И расслабьтесь...

Теперь повторим это упражнение. Готовы? Начали! Широкая улыбка! Широчайшая улыбка! Еше шире! Шире! Задержите! И расслабьтесь...

Для расслабления противоположной группы мышц сожмите губы вместе, будто вы хотите кого-то поцеловать. Готовы?

Начали! Сомкните губы! Очень крепко сожмите их! Еще! Крепче! Сожмите их максимально плотно! Расслабьтесь... Повторим это упражнение. Готовы?

Начали! Сожмите губы! Крепче! Вытяните немного вперед! Еще крепче! Задержите! И расслабьтесь...

Распустите мышцы вокруг рта — дайте им расслабиться... Еще более и более расслабляйте их...

Теперь перейдем к глазам. Надо очень крепко закрыть глаза. Представьте, что в ваши глаза попал шампунь. Готовы?

Начали! Зажмурьте глаза! Очень крепко! Еще крепче! Совсем крепко! Задержите! И расслабьтесь... Повторим это упражнение. Готовы?

Начали! Закройте плотнее глаза! Сильнее! Напрягите веки. Еще! Еще сильнее! И расслабьтесь...

Последнее упражнение заключается в том, чтобы максимально высоко поднять брови. Не забудьте, что глаза должны быть при этом закрыты. Готовы?

Начали! Поднимите брови высоко! Как можно выше! Еще выше! Так высоко, насколько это возможно! Задержите! И расслабьтесь...

Повторим это упражнение. Готовы?

Начали! Поднимите брови! Еще выше! Как можно выше. Еще! Задержите их! И расслабьтесь... Сделайте паузу на несколько мгновений, чтобы почувствовать полное расслабление лица.

(Пауза 15 секунд.)

Заключительный этап

Сейчас вы расслабили большинство основных мышц тела. Для уверенности в том, что все они действительно расслабились, я буду в обратном порядке перечислять мышцы, которые вы напрягали, а затем расслабляли. По мере того как я буду называть их, старайтесь расслаблять их еще сильнее. Вы почувствуете еще большее расслабление, ощутите, как теплая волна проникает в ваше тело.

Начиная со лба, вы чувствуете еще большее расслабление, затем оно переходит на глаза и ниже, на щеки. Вы чувствуете тяжесть расслабления, охватывающего нижнюю часть лица, затем оно опускается к плечам, на грудную клетку, предплечья, живот, кисти рук. Еще более расслабляются ваши ноги, начиная с бедер, до икр и ступней.

Вы чувствуете, что ваше тело стало очень тяжелым, очень расслабленным. Это приятное чувство. Задержите эти ощущения и насладитесь чувством расслабления, покоя и отдыха.

(Пауза 2 минуты.)

Пробуждение

Теперь настало время, чтобы вы снова ощутили себя и окружающий вас мир. Я буду считать от 1 до 10. На каждый счет ваше сознание становится все более и более ясным, а тело — все более свежим и энергичным. Когда я досчитаю до 10, но не раньше, откройте глаза. Открыв глаза, вы почувствуете себя лучше, чем когда-либо в этот день. Придет ощущение бодрости, свежести, прилива сил и желания действовать. Давайте начнем.

1. Вы начинаете пробуждаться...
2. Вы медленно пробуждаетесь...
3. Появляется ощущение бодрости...
4. Хочется потянуться...
5. Ощущение бодрости и свежести...
6. Напрягите кисти...
7. Напрягите ступни...
8. Потянитесь...
9. Хочется открыть глаза... веки легкие... в теле бодрость и свежесть...
10. Открыли глаза! Вы пробудились! Ваше сознание ясное, ваше тело легкое и отдохнувшее! Вы готовы действовать!

Важно понимать, что успешное проведение психологом мероприятий релаксационного и восстановительного характера во многом определяется наличием соответствующих условий для работы и его личной подготовленностью. Это предполагает прежде всего наличие комнаты психологической релаксации.

Для создания такой комнаты необходимо учесть четыре основных момента:

1. Комната должна быть оформлена так, чтобы своим интерьером радикально отличаться от учебных и служебных помещений. Это обеспечивает необходимое отвлечение внимания людей от повседневной жизни. Так, например, этому способствуют непрямоугольная, округлая форма комнаты, наличие навесного потолка и его наклоны по отношению к полу, тканевая обивка стен, присутствие природно-декоративных элементов (валуны, растения, аквариум и т. п.). Разумная оригинальность оформления, плавные линии, неяркие полутона, тишина — это условия, с одной стороны, уводящие человека от текущих забот, с другой — формирующие впоследствии условно-рефлекторный сигнал к непроизвольной настройке на релаксацию.

2. Создаваемую комнату не следует перенасыщать мелкими деталями и предметами. Необходимо избегать возникновения субъективного ощущения тесноты, которое мешает участникам настроиться на расслабление, так как воздействует на них стимулирующе.

3. При оборудовании комнаты необходимо стремиться к обеспечению иллюзии большого открытого пространства и относительного уединения в нем каждого человека. Объясняется это требование тем, что в замкнутых пространствах у людей повышается уровень возбуждения, а это неблагоприятно для проведения психологической релаксации. Другой особенностью является увеличение активности при нахождении в толпе. Исходя из этого иллюзия большого пространства создается за счет высоких потолков и нескольких окон в комнате, а также продуманным использованием широкоформатных фотообоев с природным ландшафтом и зеркал. Эффект уединенности достигается произвольным размещением кресел. Сидя в креслах, участники не должны оказываться лицом друг к другу или под таким углом, когда лицо оказывается открытым для постороннего наблюдателя.

4. Комната должна оборудоваться так, чтобы могла использоваться полифункционально.

Прежде всего, она должна быть изолирована от шума, вибрации и других отвлекающих и неблагоприятных факторов. Оптимальной считается температура воздуха от 20 до 22° С. Помещение оборудуется приточно-вытяжной вентиляцией с подачей воздуха из расчета не более 30 куб. м на человека. Устанавливаются мягкие кресла с подлокотниками, в которых можно принять полулежачее положение. Кроме того, по периметру комнаты устанавливается разноцветная подсветка, в удобном месте оборудуется экран (лучше вогнутой формы, для создания иллюзии объема) для проекции слайдов или фильмов. Комната оборудуется аэронизатором, желательно установить кондиционер. По возможности используются и такие приборы, как микролэнар, ритмостимулятор, релаксационные очки, видеосистемы с релаксационными видеокассетами. В интерьере должны преобладать цвета, успокаивающие нервную систему. Пол должен быть мягким (мягкий пол глушит звуки, ощущение ногой мягкого покрытия успокаивает человека), гармонирующим по цвету с окраской стен.

При создании цветосветовой композиции комнаты рекомендуется учитывать психофизиологический эффект цветов (табл. 56).

Таблица 56

Психофизиологический эффект цветов

Цвет	Давление крови	Пульс, дыхание	Мускульное напряжение	Воздействие на эмоции
Красный	Увеличивает	Ускоряет	Увеличивает	Возбуждает
Оранжевый	Слегка увеличивает	Слегка увеличивает	Увеличивает	Стимулирует
Желтый	Не меняет	Не меняет	Не меняет	Уравновешивает
Зеленый	Незначительно уменьшает	Незначительно уменьшает	Незначительно уменьшает	Уравновешивает
Голубой	Уменьшает	Успокаивает	Уменьшает	Успокаивает
Синий	Значительно уменьшает	Значительно уменьшает	Уменьшает	Затормаживает
Фиолетовый	Сильно уменьшает	Сильно успокаивает	Сильно уменьшает	Подавляет

Для создания положительных эмоций используется психотерапевтический эффект демонстрации видеоизображений природы. Кроме основного помещения целесообразно также предусмотреть:

• вестибюль из расчета 0,38 кв.м на человека;
• комнату эмоциональной разрядки;
• кабину оператора;
• техническое помещение.

Время пребывания в комнате условно разделяется на три периода:

• отвлекающий — 1/7 часть всего времени;
• успокаивающий — 5/7 часть всего времени;
• тонизирующий — 1 /7 часть всего времени.

В соответствии с задачами этих периодов трижды меняют содержание, громкость и темп музыки; светоцветовое воздействие; уровень освещенности; позы; ритм дыхания; словесные формулировки. В целях практического овладения техникой проведения психологической релаксации опишем основные моменты вышеназванных периодов.

1-й период. Клиентам предоставляется возможность самостоятельно выбрать себе место, субъективно воспринимаемое как комфортное. После занятия удобной позы включается запись, отвлекающая от событий за пределами комнаты. По периметру включается подсветка зеленого, голубого и желтого цветов в пропорции: 2/4 — зеленый, 1/4 — голубой и 1/4 — желтый. Освещение постепенно уменьшается, снижается мощность подсветки, начинается демонстрация видеоизображений успокаивающего характера.

2-й период. Для достижения состояния эмоциональной расслабленности включается подсветка голубого, синего и зеленого цветов в пропорции: 2/4—голубой, 1/4—синий и 1/4—зеленый. Постепенно подсветка уменьшается и в момент, когда у человека закрываются глаза, — совсем выключается. Комната оформляется так, чтобы при полностью выключенном освещении создавался эффект совершенной темноты (когда не видно своих рук).

Вернемся к моменту изменения подсветки. На этом этапе участники принимают полулежачее положение, переходят на успокаивающий ритм дыхания (короткие вдохи и удлиненные выдохи), расслабляют мышцы. На фоне негромкой спокойной мелодии звучат слова психолога. В момент достижения психологической релаксации музыка плавно гасится, и все присутствующие воспринимают только то, что им говорит психолог:

Психолог в этот период для достижения релаксационного состояния опирается на классический принцип аутогенности (по И.Г. Шульцу), видоизменяя его, исходя из конкретной обстановки, своих возможностей, опыта перехода в релаксационное состояние людей, находящихся в комнате. В связи с этим в той или иной степени на втором этапе психолог использует блоки формул, приводящих к:

• расслаблению мышц лица, достижению «маски релаксации»; расслаблению мышц рук, достижению ощущения тяжести рук;

• расслаблению кровеносных сосудов рук, ощущению тепла рук;

• нормализации дыхания, достижению поверхностного дыхания;

• концентрации внимания на солнечном сплетении, ощущении тепла в области солнечного сплетения;

• нормализации сердечной деятельности, ощущению легкости в груди;

• ощущению прохлады на лбу.

По мере приобретения клиентом опыта перехода в релаксационное состояние психолог от развернутых блоков формул переключается к основным формулам, усиливает эмоциональную выразительность музыкального сопровождения, осуществляет речевую стимуляцию воображения.

В состоянии релаксации люди воспринимают окружающее через слух более непосредственно и сильно, нежели в состоянии бодрствования. Поэтому после паузы, предназначенной для отдыха, целесообразно делать конкретные установки в интересах решения стоящих задач. При этом формулировки должны быть простыми и однозначными. После программирования, в конце 2-го периода, вновь делается небольшая пауза, в ходе которой плавно зажигается подсветка желтого, зеленого и оранжевого цветов в пропорции: 2/4 — желтый, 1/4 — зеленый и 1/4 — оранжевый. Тихо включается спокойная музыка.

3-й период. Он характеризуется тем, что звучит мобилизующая музыка, демонстрируются видеоизображения активизирующего характера. Включается подсветка желтого, оранжевого и красного цветов в пропорции: 2/4—оранжевый, 1/4—желтый и 1/4 — красный. Участники изменяют позу в креслах, переходят к обычному дыханию.

Таким образом, затри периода пребывания в комнате решаются следующие задачи:

• на момент перехода в релаксационное состояние — снимается нервно-психическое напряжение;

• в ходе пребывания в состоянии психологической релаксации — снимается физическая усталость, восстанавливается работоспособность;

• на этапе программирования закладываются установки мобилизующего характера. Они способствуют успешному решению конкретных задач, стоящих перед клиентами.

Заключительный этап. Заканчивается демонстрация видеоизображений, выключается подсветка, включается освещение. Клиенты постепенно переходят в положение стоя, делают несколько мобилизующих дыхательных движений (глубокий вдох — короткий выдох). Одновременно с этим психолог применяет словесные формулы на повышение общего тонуса, активизацию психических процессов.

В целях поднятия настроения и профилактики нервно-психического переутомления на заключительном этапе рекомендуется прослушать юмористические рассказы или просмотреть записи выступлений сатириков, юмористические журналы или отрывки из популярных кинокомедий. Для клиентов, не достигших состояния релаксации, рекомендуется посещение комнаты эмоциональной разрядки.

Цель комнаты эмоциональной разрядки — дать интенсивную физическую нагрузку, под влиянием которой ликвидируется избыток адреналина — «гормона тревоги» — в крови. Исходя из материально-технических возможностей, площади и звукоизоляции комнаты ее можно оборудовать боксерской грушей, раскрашенной цветными пятнами Роршаха; свисающим с потолка на нити теннисным мячиком, сопряженным с мишенью на стене; выделить места для метания ножа в мишень-чучело, стрельбы из лука и т. п. Эффективной является любая существенная физическая нагрузка, например игра, стимулирующая разрядку мышечной энергии. При этом успокоению способствует определенное соотношение времени вдоха и выдоха: выдох — медленный, вдох — короткий (следовательно, долгая работа с грушей не рекомендуется). Вывести дыхание на такой режим можно с помощью спирометра — аппарата для определения жизненной емкости легких. Его можно установить здесь же.

В заключение хотелось бы дать несколько рекомендаций психологу по овладению техникой проведения психологической релаксации и восстановления. Принципиальным здесь является следующее. Для того чтобы вводить людей в релаксационное состояние, психолог должен сам овладеть навыками расслабления (на уровне эффектов «успокоения» и «восстановления»).

Психолог может осуществлять подготовку самостоятельно, используя магнитофонные записи проведения психологической релаксации и обучения аутогенной тренировке. Это способствует закреплению собственных навыков релаксации. Кроме того, записи дают возможность усвоить характер дикторского исполнения, понять особенности музыкально-шумового обеспечения. Выбирая записи для самообразования, психолог должен остановиться на варианте, максимально соответствующем собственному темпераменту, индивидуальным особенностям.

При проведении психологической релаксации можно выделить три варианта отношения психолога к клиентам. Условно назовем их так:

1. «Отцовское» отношение: подчеркивание своей профессиональной компетентности, акцент на внушение, уверенность в своей способности вызывать у людей релаксационное состояние.

2. **«Партнерское»** отношение: настойчивое утверждение внутренних источников психологической релаксации, подробное разъяснение психологических механизмов релаксации, акцент на убеждении, совместный поиск ответов на возникшие вопросы.

3. «Материнское» отношение: демонстрация сочувствия, участия, стремление помочь, незамедлительная реакция на поведение и состояние клиентов.

Все перечисленные типы отношений по степени воздействия равнозначны. Для психолога важно сначала выбрать тот тип, который наиболее соответствует его опыту и возможностям, а со временем научиться работать и в иных стилях, интегрируя наиболее продуктивные аспекты каждого из них.

Оптимальной является ситуация, когда психолог даже своими интонациями способствует эффективной психологической релаксации людей, ускоряя переход в релаксационное состояние. Постепенно у клиентов формируется особое восприятие голоса психолога. Это позволяет ему в дальнейшем эффективно проводить программирование на выполнение тех или иных задач, достигать высокого внушающего воздействия своих слов.

Важно, чтобы речь психолога была понятной, ровной, а содержательная часть соответствовала условиям и целям сеанса. Исходя из этого перечислим ряд правил проговаривания текста:

1. Речь должна быть естественной, без затягивания звуков и «гипнотического голоса».

2. Ритмический рисунок необходимо соотносить с ожидаемой глубиной расслабления: вначале слова произносятся в привычном ритме, но по мере вхождения клиентов в состояние релаксации речь замедляется до одного слова на выходе. Одновременно с этим увеличивается длительность пауз между блоками формул. На этапе выхода из состояния релаксации скоростные характеристики речи восстанавливаются.

3. Следует придерживаться умеренной эмоциональной окрашенности речи. При этом недопустимы эмоциональная нейтральность, бесстрастная монотонность. Необходимо интонацией отражать приятное облегчение при расслаблении и тихую радость при мобилизации, активизации.

И еще одно, очень важное требование общего характера: нельзя набирать группу участников для проведения психологической релаксации или работать индивидуально в приказном порядке. В такой ситуации восприятие человека, как правило, блокируется, что ставит под сомнение возможность достижения каких-либо результатов.

После определения лиц, нуждающихся в проведении психологической релаксации и восстановлении, их следует дополнить другими людьми, чья потребность в снятии нервно-психического напряжения не столь остра, но которые «размывают» понимание принципа комплектования группы. При этом психолог всячески старается создать определенную атмосферу: каждый человек должен усвоить, что предстоящее мероприятие — плановое и совершенно обычное. Затем необходимо добиться внутреннего согласия клиентов на участие в сеансе психологической релаксации, вызвать у них интерес к возможностям, открывающимся в ходе сеанса. Для релаксации выбирается время, когда люди относительно свободны от срочных, неотложных дел.

Глава 8. ПОПУЛЯРНАЯ ЭКСПРЕСС-ДИАГНОСТИКА

8.1. Клиент — сам практический психолог

а) Тест «Хороший ли Вы психолог?»

Из предложенных нами трех типов характера выберите наиболее соответствующий Вашему.

Первый тип. Вы не любите компании, предпочитаете тишину, прогулки на природе. Общение с друзьями в домашней, непринужденной обстановке Вас радует больше, чем вечера, проведенные в шумных кафе. Кому-то это дает повод считать Вас скучным, нелюдимым человеком.

Второй тип. Вы достаточно легкомысленны, быстро сходитесь с людьми, но подвержены слишком частой смене настроений: от грустного до чересчур веселого.

Третий тип. Знакомые находят, что в компании Вы незаменимы. У Вас есть чувство юмора. Вы способны поднять настроение окружающим. Можете без конца смешить, рассказывать интересные истории.

А теперь посмотрите, совпадает ли выбранный Вами тип с тем, что определил для Вас психолог:

1. Любите ли Вы кушанья с острыми приправами?
   Да — 3 очка, нет — 2.
2. Хорошо ли Вы себя чувствуете в компании?
   Да — 2 очка, нет — 1.
3. Возникает ли у Вас иногда желание подскочить от радости до потолка?
   Да — 4 очка, нет — 2.
4. Умеете ли Вы занимать своих гостей?
   Да — 3 очка, нет — 2.
5. Часто ли у Вас бывают головные боли?
   Да — 1 очко, нет — 2.
6. Забываете ли Вы иногда почистить зубы?
   Да — 4 очка, нет — 1.
7. Всегда ли Вы носите одну и ту же прическу?
   Да — 3 очка, нет — 1.
8. Любите ли Вы разгадывать кроссворды?
   Да — 1 очко, нет — 4.

9. Занимаетесь ли Вы зарядкой?
   Да — 3 очка, нет — 1.
10. Часто ли у Вас бывает меланхолическое настроение?
   Да — 1 очко, нет — 4.
11. Любите ли Вы работать в тишине, в спокойной обстановке?
   Да — 4 очка, нет — 1.

А теперь подсчитайте набранные очки. Если их менее 20, то Вы ближе всего к первому типу; 21—25 очков — ко второму типу; более 25 очков — к третьему.

б) Тест «Познай себя»

Внимательно вглядитесь в 16 символов, которые собраны в 4 группы: «Движение», «Спокойствие», «Уверенность», «Неуверенность». Из каждой группы выберите по одному символу, более всего соответствующему Вашему состоянию. А теперь подсчитайте результат.

Движение	Спокойствие	Уверенность	Неуверенность
а-4	а-10	а-10	а-10
6-8	6-8	6-8	6-8
в-2	в-2	в-6	в-2
г-10	г-4	г-2	г-6

От 8 до 13 очков. Ваше поведение зависит прежде всего от окружающих. Вы легко падаете духом, легко воодушевляетесь, с трудом занимаетесь тем, что Вам не нравится. Вы слишком эмоциональны, руководствуетесь своим настроением. На Вас сильно влияет окружающая обстановка, поэтому нельзя сказать, что Вы хозяин своих решений.

От Идо 20очков. Хотя Вы и «плывете по течению», Вам свойственно стремление найти свой стиль. Вы критически относитесь к себе. Переубедить Вас в чем-то можно только при наличии веских аргументов.

От 21 до 27 очков. Вы считаете себя непогрешимым. И тем не менее подвержены внешнему влиянию. Вы стремитесь найти «золотую середину» между собственными взглядами, убеждениями и ситуациями, возникающими в реальной жизни. Вам помогает интуиция. Благодаря ей Вы выбираете верный путь.

От 28 до 34 очков. Вам нелегко бывает отказаться от своих взглядов, принципов. Чем больше кто-то стремится повлиять на Вас, тем сильнее сопротивление. Но, в сущности, за Вашим упорством скрывается не столько уверенность в себе, сколько страх, боязнь попасть в какую-то неприятную ситуацию.

От 35 до 40 очков. Если уж Вам что-то придет в голову, то никто Вас не переубедит. Вы безоглядно идете к намеченной цели. Но человек, хорошо изучивший Вас, способный предвидеть Вашу реакцию, может умело и незаметно направлять Ваши действия. Так что Вам стоило бы проявлять поменьше упрямства и побольше сообразительности.

в) Методика оценки степени истощенности своих жизненных сил (тест Аппелса)

Тест нидерландского профессора Аппелса позволяет оценить степень истощенности своих жизненных сил.

№	Вопросы	Да	Не знаю	Нет
1	Часто чувствую усталость	1	1	0
2	Мне трудно уснуть	1	1	0
3	За ночь просыпаюсь несколько раз	1	I	0
4	Постоянно чувствую слабость	1	1	0
5	Чувствую себя в расцвете сил		1	1
6	Многое не удается	1	1	0
7	Жизнь заводит в тупик	1	1	0
8	По-прежнему половая жизнь приносит удовлетворение		1	I
9	Мелочи раздражают все сильнее	1	1	0
10	Физически истощен, как подсевшая батарейка	1	1	0
11	Порой кажется, что лучше умереть	1	1	0
12	Кажется, что нет больше сил	1	1	0
13	Настроение подавленное	1	1	0
14	Каждое утро просыпаюсь с чувством усталости и истощения	1	1	0

Отвечая на вопросы, обведите кружком цифру, соответствующую Вашему ответу («Да», «Не знаю», «Нет»). На каждой строчке должен быть один кружок. Затем сложите все цифры, находящиеся в кружках. Сумма не должна получиться более 14.

Если Вы набрали от 0 до 4 баллов, то признаков излишнего перенапряжения и переутомления у Вас нет, риск срыва низкий.

Результат от 5 до 9 баллов говорит о том, что имеются сигналы перенапряжения и переутомления, и если не начать работать над собой, не научиться восстанавливать свои жизненные силы, снимать стрессовое напряжение, то можно скоро перейти из группы со средней степенью угрозы срыва в следующую группу, где результат от 10 до 14 баллов. Это указывает на истощение жизненных сил, высокий риск срыва защитных механизмов и на необходимость обратиться к психологу или психотерапевту.

г) Опросник «Каков Ваш творческий потенциал?»

Выберите один из предложенных вариантов ответов.

1. Считаете ли Вы, что окружающий Вас мир можно улучшить:
а) да;
б) нет, он и так достаточно хорош;
в) да, но только кое в чем.

2. Возможно ли Ваше личное участие в изменении окружающего мира:
а) да, в большинстве случаев;
б) нет;
в) да, в некоторых случаях.

3. Считаете ли Вы, что некоторые из Ваших идей внесли бы значительный вклад в ту сферу деятельности, в которой Вы заняты:
а) да;
б) да, при благоприятных обстоятельствах;
в) лишь в некоторой степени.

4. Считаете ли Вы, что в будущем сможете занять положение, позволяющее что-то принципиально изменить:
а) да, наверняка;
б) это маловероятно;
в) возможно.

5. Когда Вы решаетесь предпринять то или иное действие, уверены ли Вы, что осуществите свое начинание:
а) да;
б) часто думаете, что не сумеете;
в) да, часто.

6. Испытываете ли Вы желание заняться делом, которого абсолютно не знаете:
а) да, неизвестное Вас привлекает;
б) неизвестное Вас не интересует;
в) все зависит от характера этого дела.

7. Если Вам приходится заниматься незнакомым делом, испытываете ли Вы желание добиться в нем совершенства:
а) да;
б) удовлетворяетесь тем, чего успели добиться;
в) да, если только Вам это нравится.

8. Если дело, которого Вы не знаете, Вам нравится, хотите ли Вы знать о нем все:
а) да;
б) нет, Вы хотите научиться только самому основному;
в) нет, Вы хотите только удовлетворить свое любопытство.

9. Когда Вы терпите неудачу, то:
а) какое-то время упорствуете вопреки здравому смыслу;
б) махнете рукой на эту затею, так как понимаете, что она нереальна;
в) продолжаете делать свое дело, даже когда становится очевидно, что препятствия непреодолимы.

10. По-вашему, профессию надо выбирать исходя из:
    а) своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;
    б) стабильности, значимости, нужности профессии, потребности в ней;
    в) преимуществ, которые она обеспечит.
11. Путешествуя, могли бы Вы легко ориентироваться на уже однажды пройденном маршруте:
    а) да;
    б) нет, боитесь сбиться с пути;
    в) да, но только там, где местность Вам понравилась и запомнилась.
12. Сразу же после какой-то беседы сможете ли Вы вспомнить все, что говорилось:
    а) да, без труда;
    б) всего вспомнить не можете;
    в) запоминаете только то, что Вас интересует.
13. Когда Вы слышите слово на незнакомом Вам языке, то можете повторить его по слогам, без ошибки, даже не догадываясь о его значении:
    а) да, без затруднений;
    б) да, если это слово легко запомнить; .
    в) повторите, но не совсем правильно.
14. В свободное время Вы предпочитаете:
    а) оставаться наедине с самим собой, поразмыслить;
    б) находиться в компании;
    в) Вам безразлично, будете Вы один или в компании.
15. Вы занимаетесь каким-то делом. Решаете прекратить это занятие только когда:
    а) дело закончено и кажется Вам отлично выполненным;
    б) Вы более-менее довольны;
    в) Вам еще не все удалось сделать.
16. Когда Вы один:
    а) любите мечтать о каких-то, даже, может быть, абстрактных вещах;
    б) любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие;
    в) иногда любите помечтать, но о вещах, которые связаны с Вашей работой.
17. Когда какая-то идея захватывает Вас, Вы станете думать о ней:
    а) независимо от того, где и с кем Вы находитесь;
    б) только наедине с самим собой;
    в) только там, где не будет слишком шумно.
18. Когда Вы отстаиваете какую-то идею:
    а) можете отказаться от нее, если выслушаете убедительные аргументы оппонентов;
    б) останетесь при своем мнении, какие бы аргументы ни выслушали;
    в) измените свое мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

Подсчитайте очки, которые Вы набрали.

За ответ «а» — 3 очка; за ответ «б» — 1; за ответ «в» — *2.*

Вопросы 1, 6, 7, 8 определяют границы Вашей любознательности; 2, 3, 4, 5 — веру в себя; 9 и 5 — постоянство; 10 — амбициозность; 12 и 13 — «слуховую» память; 11 — зрительную память; 14 — Ваше стремление быть независимым; 16, 17 — способность абстрагироваться; 18 — степень сосредоточенности.

Эти способности и составляют основу творческого потенциала. Общая сумма набранных очков определит его уровень лично для Вас.

49 и более очков. Ваш творческий потенциал значителен. Вы обладаете большими творческими возможностями. Если их правильно использовать, Вы сумеете достичь хороших результатов в творческой деятельности.

От 24 до 48 очков. У Вас вполне нормальный творческий потенциал. Вы обладаете теми качествами, которые позволяют заниматься творчеством. Но у Вас есть и проблемы, которые тормозят этот процесс. Во всяком случае, Вы способны творчески проявить себя, если, конечно, этого пожелаете.

23 и менее очков. Ваш творческий потенциал, увы, невелик. Но, быть может, Вы просто недооценили себя, свои способности? Отсутствие веры в свои силы может привести к мысли, что Вы вообще не способны к творчеству. Избавьтесь от этого и таким образом решите проблему.

д) Тест «Ваше самочувствие»

Каждый знает, что физическое самочувствие *зависит:* от умеренного и разнообразного питания, достаточного сна, активного движения, лучше всего на свежем воздухе. И наоборот, организму *вредят:* курение, алкоголь, переедание, сидячий или малоподвижный образ жизни, отсутствие режима... Но, если говорить откровенно, многие ли придерживаются строгого режима? Многие ли могут себе это позволить при бешеном ритме современной жизни?

Этот португальский тест дает возможность каждой женщине определить, как она себя чувствует. На ответы требуется совсем немного времени, но необходимо усилие воли, чтобы, узнав результаты, при необходимости поменять некоторые свои привычки.

1 . Когда Вы смотритесь в зеркало, нравится ли Вам Ваша фигура:
   а. обычно да;
   б. да;
   в. нет.
2. Нравится Вам Ваша кожа:
   а. обычно да;
   б. да;
   в. нет.
3. Ущипните кожу на левой руке. Через какое время она примет первоначальный вид:
   а. сразу же;

б. через 1 секунду;
в. через 2 секунды.

4. Есть ли у Вас излишние подкожные жировые отложения:
   а. немного;
   б. да;
   в. нет.
5. Сколько раз в неделю Вы едите горячую пищу:
   а. каждый день;
   б. 3—5 раз в неделю;
   в. 1—3 раза.
6. Возникают ли у Вас проблемы с пищеварением:
   а. да, но редко;
   б. да;
   в. нет.
7. Следите ли Вы за собой, даже когда Вы одна:
   а. редко;
   б. да;
   в. нет.
8. Занимаетесь ли Вы спортом:
   а. редко;
   б. да;
   в. нет.
9. Легко ли Вы встаете утром:
   а. обычно да;
   б. да;
   в. нет.
10. Как Вы выбираете туалет (укажите одновременно 2 варианта):
    а. чтобы он был модным;
    б. чтобы он был удобным;
    в. чтобы он был сшит по фигуре;
    г. чтобы он был свободного покроя.
11. Какую обувь Вы носите (укажите один из вариантов ответа в каждом из разделов 1, 2, 3):
    1а. на высоких каблуках; 1б. на низких;
    2а. с заостренным носом; 2б. с широким;
    3а. из мягкого материала; 3б. из твердого.
12. Пользуетесь ли Вы натуральными косметическими средствами:
    а. да, иногда;
    б. да;
    в. нет.
13. Занимаетесь ли Вы каким-либо видом гимнастики (аэробикой, йогой):
    а. редко;
    б. да;
    в. нет.

14. Употребляете ли Вы спиртное:
   а. 3—7 раз в неделю;
   б. 1—3 раза;
   в. нет.
15. Нормальный ли у Вас вес (от вашего роста в сантиметрах отнимите 100 и от остатка еще 10%):
   а. на 10—15% ниже нормы;
   б. норма;
   в. на 10—20% выше нормы.
16. Пытаетесь ли Вы регулировать свой вес с помощью диеты:
   а. редко;
   б. нет;
   в. часто.
17. Каково обычно Ваше душевное состояние:
   а. плохое;
   б. хорошее;
   в. довольно хорошее.
18. Страдаете ли Вы каким-либо хроническим заболеванием:
   а. нет;
   б. да.
19. Чувствуете ли Вы себя физически хорошо:
   а. обычно да;
   б. да;
   в. нет.
20. Умеете ли Вы сосредоточиваться:
   а. нет;
   б. да;
   в. в достаточной степени.
21. Часто ли у Вас меняется настроение:
   а. нет;
   б. да;
   в. иногда.
22. Бывает ли у Вас изжога:
   а. нет; *
   б. да;
   в. иногда.
23. Часто ли Вы зябнете:
   а. нет;
   б. да;
   в. иногда.
24. Регулярно ли Вы заботитесь о:
   а. своем лице;
   б. руках;
   в. всем теле.

25. Довольны ли Вы своей осанкой:
   а. нет;
   б. да;
   в. обычно да.
26. При легких недомоганиях Вы предпочитаете:
   а. лекарства;
   б. домашние средства;
   в. ничего не делать.
27. Сколько сигарет в день Вы курите:
   а. от 5 до 10;
   б. от 20 до 40;
   в. не курите.
28. Сколько чашек кофе или крепкого чая Вы выпиваете ежедневно:
   а. больше трех;
   б. две—три;
   в. не пьете.
29. Бывают ли у Вас сбои менструального цикла:
   а. часто;
   б. редко;
   в. нет.
30. Каков Ваш пульс в нормальном состоянии:
   а. 80—100 ударов в минуту;
   б. 66-70;
   в. 70-80.
31. Присядьте 10 раз на корточки. Каков Ваш пульс теперь:
   а. 120-140;
   б. 80-100;
   в. 100-120.
32. Появляется ли у Вас отдышка, когда Вы пешком поднимаетесь на третий этаж:
   а. нет;
   б. да;
   в. иногда.
33. Сделайте 10 подскоков на месте с высоко поднятыми коленями. Через какое время восстановится Ваш нормальный пульс:
   а. через 5 минут;
   б. через 2 минуты;
   в. через 1 минуту.
34. Сколько раз в день Вы чистите зубы:
   а. 3 раза в день;
   б. 1—2 раза;
   в. бывает, что не успеваете или забываете почистить.
35. Сколько раз в год Вы ходите к зубному врачу:
   а. не реже двух раз в год;
   б. один раз в год;

в. вообще не ходите.

36. Достаточно ли времени Вы отводите для сна (т. е. 7—8 часов):
    а. обычно да;
    б. редко спите столько, сколько нужно;
    в. никогда не спите.
37. Бываете ли Вы на свежем воздухе:
    а. часто;
    б. редко;
    в. нет.
38. Разведите руки в стороны, закройте глаза. Можете ли Вы быстро попасть пальцами один в один:
    а. редко;
    б. обычно да;
    в. нет.

Подсчитайте результаты тестирования по таблице.

Номер вопроса	а	6	в
1	5	10	0
2	5	10	0
3	10	5	0
Если вам 20-30 лет	10	5	0
30-40 лет	15	10	5
4	5	0	10
5	10	5	1
6	5	0	10
7	5	10	0
8	3	10	0
9	5	10	0
10	5	10	0
Если вы выбрали	а + б	б + г	а + б
	а + г		
	6 + в		
11 16+26+36		10	
1а + 2а + 3а			0

Все прочие варианты	5		
12	1	5	0
13	3	10	0
14	0	5	10
15	20	10	5
16	10	20	5
17	0	20	10
18	10	5	0
19	5	20	0
20	0	10	5
21	10	0	5
22	10	0	5
23	10	0	5
24	5	5	15
25	0	20	5
26	2	10	15
27	5	0	20
28	2	10	10
29	0	5	10
30	0	20	10
31	0	20	10
32	20	0	10
33	0	10	20
34	10	5	0
35	10	5	0
36	20	5	0
37	15	5	0
38	10	20	0

Подсчитайте набранные очки и сложите их.

От 0 до 85 очков. Жаль, что Вы совершенно не занимаетесь своим телом, не заботитесь о нем и считаете, что главное — это духовные ценности, забываете о важности физического здоровья. Если Вы будете и дальше так продолжать, то Ваше тело «отомстит» Вам болезнями. Пересмотрите свое отношение к здоровью!

От 90 до 230 очков. Вы уделяете своему телу недостаточно внимания и заботы. Вам не важно, в каком оно состоянии, лишь бы как-то функционировало.

От 235 до 385 очков. За ту заботу, которую Вы проявляете о своем теле, в школе Вам поставили бы «хорошо». Вы заботитесь о нем, но этого мало.

От 390до 540. Ни в коем случае нельзя сказать, что Вы не заботитесь о своем теле. Вы можете бытьдовольны, но не почивайте на лаврах. Только тот, кто постоянно и целеустремленно поддерживает свою форму (не забывая при этом и пищу духовную), может достичь в жизни гармонии и хорошего самочувствия.

е) Тест «Вот такой у меня темперамент!»

Этот несложный тест позволит каждому желающему методом «Экспресс-самоопрос» с достаточной точностью определить свой темперамент. Для этого нужно выразить свое мнение по поводу 12 вопросов. Если очередной вопрос совпадает с Вашим мнением, то надо ответить «да» или (+1). Если Ваша оценка не совпадает с предложенным вопросом, Вы отвечаете «нет» или (—1).

1. Обычно Вы осуществляете деятельность (учебу) без предварительного планирования?
2. Случается ли, что Вы чувствуете себя то счастливым, то несчастным без видимых на то причин?
3. Чувствуете ли Вы себя счастливым, когда занимаетесь делом, требующим немедленных действий?
4. Подвержены ли Вы колебаниям настроения без видимых причин?
5. При завязывании новых знакомств Вы первым проявляете инициативу?
6. Часто ли Вы бываете в плохом настроении?
7. Склонны ли Вы действовать быстро и решительно?
8. Бывает ли, что Вы пытаетесь на чем-либо сосредоточиться, но не можете?
9. Вы пылкий человек?
10. Бывает ли так, что в беседе с другими Вы присутствуете лишь физически, а мысленно отсутствуете?
11. Чувствуете ли Вы себя неуютно, когда не имеете возможности общаться?
12. Бывает ли, что временами Вы полны энергии, а порой, наоборот, очень пассивны?

Обработка данных

Отложите количество ответов «да» (+) на все утверждения с *нечетными номерами* по горизонтальной оси вправо от 0, а ответы «нет» (—) — влево. Для вопросов с *четными номерами:* количество ответов «да» (+) по вертикальной оси следует отложить вверх от 0, а количество «нет» (—) —

вниз. Через полученные точки надо провести параллельно осям прямые до пересечения (рис. 31).

Площадь полученного прямоугольника отражает особенности Вашего темперамента, а распределение прямоугольника по секторам показывает преобладающие его компоненты — холерик (1); сангвиник (2); флегматик (3); меланхолик (4). В ярко выраженной форме эти компоненты встречаются очень редко.

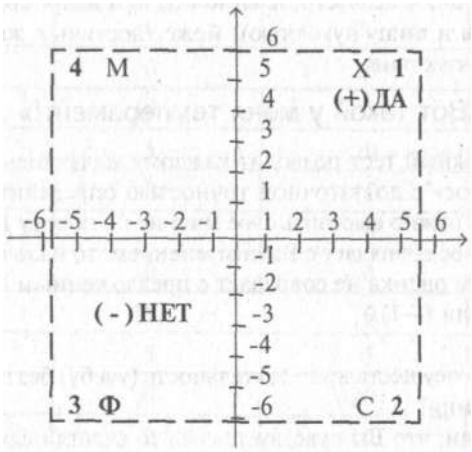


Рис. 31

8.2. Тесты, доступные и важные для каждого

а) Опросник «Насколько Вы обаятельны?» [82]

Одни люди все в жизни делают легко, словно играючи, а другим для решения любой проблемы требуются немалые усилия. Обычно это связано с личным обаянием, способностью воздействовать на окружающих и завоевывать их расположение, в чем-то переубеждать. Что же делать человеку, на первый взгляд, лишенному этих незаменимых качеств? Вопрос непростой. Но прежде всего, безусловно, нужно научиться «очаровывать самого себя», почувствовать в себе уверенность.

Так есть ли у вас обаяние? Умеете ли вы воздействовать на людей? Если вас это интересует, ответьте на вопросы теста. Варианты ответов: «да» или «нет».

1. Можете ли Вы увлечь своей идеей человека, разговаривая с ним по телефону?
2. Вы неожиданно добились успеха у того, кто Вам не особенно симпатичен. Изменится ли с этого момента Ваше мнение о нем, станет ли он Вам более приятен?
3. Когда Вы пишете, строчки «ползут» вверх?

4. Можете ли Вы с улыбкой уйти от необходимости отвечать на неприятные вопросы? Способны ли Вы, не вступая в спор, оставаться при своем мнении?
5. Прислушиваетесь ли Вы в спорах к мнению, с которым не согласны?
6. Были ли Вы в детстве всеобщей любимицей взрослых? Все ли с восхищением смотрели на Вас?
7. Часто ли Вам говорят комплименты, причем бескорыстно, от чистого сердца?
8. Давно ли Вы смотрелись в зеркало?

За ответ «да» — 1 очко, за «нет» — 0.

8 и 7 очков. Вы убеждены, что обладаете личным обаянием. Но Вы слишком суетливы и самоуверенны. Вы не можете допустить мысли, что на свете существует человек, которому Вы не нравитесь.

6 и 5 очков. Бесспорно, у Вас есть обаяние, Вы приятный в общении человек, с чувством собственного достоинства, без излишней суетливости. У Вас нет необходимости работать над своим характером только для того, чтобы заставить других обожать Вас.

4и3очка. Безусловно, Вас нельзя назвать «любимицей» окружающих. Вероятно, это вызвано Вашей нерешительностью. Из-за неуверенности в себе Вам трудно убедить в своей правоте и других.

2 и менее очков. У Вас нет обаяния, да и чувства собственного достоинства явно маловато. Вы не любите... даже себя. Когда вы смотрите в зеркало, то не испытываете удовольствия. Чтобы что-то изменить, Вам следует сначала поработать над собой, а уж потом воздействовать на окружающих.

б) Тест для мужа и жены

Вопросы для мужа

- Замечаете ли Вы, что Ваша жена ходит по дому одетая слишком по-домашнему — в старом халате, непричесанная?
- Всегда ли Вы опаздываете на работу по ее вине?
- Есть ли у нее привычка смеяться без видимой причины?
- Она слишком много курит?
- Она долго болтает по телефону?
- Не подгорает ли у нее еда?
- Не просиживает ли она бесконечно в парикмахерской?
- Любит ли она сладкое и не полнеет ли от этого с годами?
- Не сводятся ли ее мысли исключительно к одежде, косметике, прическе?
- Когда по телевизору идет футбольный матч, не хочет ли она переключить телевизор на другую программу?

Вопросы для жены

Не кажется ли Вам, что Ваш муж:

- частенько стремится отдохнуть лежа на диване?

- нечаянно может прожечь сигаретой скатерть?
- много ест?
- постоянно забывает вешать одежду на вешалку?
- приходя домой, иногда ограничивается коротким «Привет!»?
- никогда не выносит мусорное ведро?
- когда Вы дома, только и делает, что смотрит телевизор?
- ценит своих приятелей больше, чем Вас?
- может испачкать зеркало в ванной зубной пастой?
- часто не вытирает обувь о половик?

Оценка ответов: Варианты ответов: «да» — 3 очка, «иногда» — 2, «нет» — 1 очко.

О—10 очков — ваш супруг (супруга) идеален, или Вы достаточно терпеливы и снисходительны.

11—14 очков — у Вас благоразумный и рассудительный супруг (супруга) с миролюбивым и великодушным характером.

15—19 очков — Ваш муж (жена) иногда впадает в депрессию, подумайте: может быть, Вы недостаточно терпеливы и снисходительны, чересчур требовательны или слишком серьезно относитесь к мелочам.

20—24 очков — у Вас часты конфликты, но... еще раз внимательно оцените, что главное, а что второстепенное.

25—30 очков — у Вас неуживчивый характер, попробуйте для начала не сердиться на своего супруга (супругу). Следующий шаг — перестаньте «пилить» его (ее) за то, что Вам неприятно. Попробуйте улыбнуться и пошутить, если жена уже час «висит» на телефоне, а муж после десятого напоминания так и не вынес мусорное ведро.

«Лечить» недостатки друг друга лучше вниманием, терпением, доброжелательностью плюс доброй шуткой и улыбкой.

в) Ваш цвет и ваш характер

И мужчины, и женщины отдают предпочтение какому-то одному, максимум— двум-трем цветам. Восприятие того или иного цвета может меняться с течением времени. Но в любом случае цвет, которому вы отдаете предпочтение, может многое «рассказать» о вашем характере и эмоциональном складе.

Некоторые утверждают, что так называемые холодные цвета (синий, зеленый и их производные) говорят о спокойствии, нежности, апатичности, грусти и о вариациях этих состояний; теплые цвета передают собой силу, властность, активность, радость...

На этот тест нет ответов, поскольку на основе приведенных ниже определений каждый из вас может сам сделать выводы.

Белый — это синтез всех цветов, потому что он является «идеальным» цветом, «цветом мечты». В нем заложен многозначный смысл, поскольку он одновременно передает и блеск света, и холод льда. Этому цвету может отдать предпочтение любой человек независимо от характера, он никого не отталкивает.

Черный цвет противостоит белому. Это цвет неуверенности, символизирующий мрачное восприятие жизни. Тот, кто предпочитает одеваться в черное (не будем брать в расчет траурную символику, которая только подчеркивает значение этого цвета), нередко воспринимает жизнь в темных тонах, неуверен в себе, несчастлив, склонен к депрессии, поскольку не сомневается, что его идеалы в жизни недостижимы. Частая смена костюма или платья черного цвета на другой, более яркий, броский, — показатель того, что пессимистические настроения часто развеиваются.

Серый —любимый цвет рассудительных и недоверчивых натур, которые долго думают, прежде чем принять какое-либо решение. Это также нейтральный цвет, предпочитаемый теми, кто боится слишком громко заявить о себе. Негативное отношение к серому цвету — показатель импульсивного, легкомысленного характера.

Красный — цвет страстей. Это любимый цвет человека смелого, волевого, властного, вспыльчивого, общительного. К тому же альтруиста. Люди, которых этот цвет раздражает, часто страдают комплексом неполноценности, страхом перед ссорами, склонны к уединению, стремятся к стабильности в отношениях.

Оранжевый — любимый цвет людей с хорошо развитой интуицией и страстных мечтателей. Согласно герольдике этот цвет символизирует также лицемерие и притворство.

Коричневый цвет и все его оттенки (цвет земли) предпочитают те, кто твердо и уверенно стоит на ногах. Люди, имеющие слабость к нему, ценят традиции, семью. Он неприятен людям эгоистичным и самолюбивым, а также скрытным.

Желтый цвет символизирует спокойствие, непринужденность в отношениях с людьми, интеллигентность. Как правило, его любят люди общительные, любопытные, смелые, легко приспосабливающиеся к обстоятельствам и получающие удовольствие от возможности нравиться. Неприятен он обычно людям сосредоточенным, пессимистически настроенным, тем, с которыми трудно завязать знакомство.

Салатный — цвет мизантропов и циников. Нравится он только людям властным, стремящимся навязать свою волю другим, но избегающим действовать самостоятельно, дабы не попасть в затруднительное положение.

Розовый — это цвет жизни. Он «говорит» о необходимости любить и быть добрее. Те, кому он нравится, могут разволноваться по самому незначительному поводу. У людей прагматичных этот цвет вызывает раздражение.

Фиолетовый цвет указывает на очень сильную эмоциональность, чувствительность, высокую духовность и деликатность. Его неприятие — признак развитого чувства долга, желания жить только настоящим. Это типичный цвет гармонично развитых людей.

Синий. Поскольку это цвет неба, то его обычно связывают с духовным возвышением человека, его чистотой. Если он нравится, это свиде-

тельствует о скромности и меланхоличности; такому человеку часто нужно отдыхать, он быстро и легко устает, ему крайне важны чувство уверенности в себе, благожелательность окружающих. В неприятии этого цвета раскрывается человек, стремящийся произвести впечатление всесильного. Но, в сущности, он — образец неуверенности и замкнутости. Безразличие к этому цвету говорит об известном легкомыслии в области чувств, хотя и скрытом под маской обходительности.

Зеленый цвет — цвет природы, естества, весны, самой жизни. Тот, кто его предпочитает, боится чужого влияния, ищет способа самоутверждения, так как это для него жизненно важно. Тот, кто его не любит, страшится житейских проблем, превратностей судьбы, вообще — любых трудностей.

г) Тест для бабушек и дедушек (Как правильно построить в семье отношения родителей — детей — внуков)

Вы хорошо знаете характер и образ жизни своих родителей? Если да, то постарайтесь представить, как бы они поступили в тех конкретных ситуациях, которые мы предлагаем Вашему вниманию. Дайте оценку их действиям, насколько, на Ваш взгляд, они полезны или вредны для Ваших детей.

За каждый ответ *«а»* запишите 10 очков, «б» — 5, «в» — по 1 очку.

1. Если Ваши дети захотели мороженое или конфеты, то бабушка или дедушка удовлетворяют их желание:
   а. если это перед едой, то нет;
   б. да, но лишь изредка;
   в. почти всегда.
2. Дети разбрасывают вещи, игрушки. Как поступят взрослые:
   а. сделают им замечание;
   б. потребуют немедленно все собрать;
   в. сами приведут все в порядок.
3. Как прореагируют дедушка или бабушка, если их внуки употребят какие-то обидные, грубые слова:
   а. запретят впредь говорить так;
   б. если это случится еще раз, то накажут;
   в. не обратят внимания или попытаются обратить все в шутку.
4. Как дедушка или бабушка воспитывают у внуков стремление к труду:
   а. личным примером;
   б. требовательностью;
   в. они стремятся освободить их от труда.
5. Как они поступают, если дети просят купить им какую-то игрушку:
   а. обещают, но не спешат с покупкой;
   б. все зависит от ее стоимости;
   в. они сразу же исполняют желание внуков.
6. Учат ли бабушка или дедушка своих внуков отличать плохое от хорошего:

а. в любом случае объясняют, что хорошо, а что плохо;
б. ругают;
в. считают, что когда внуки подрастут, то сами во всем разберутся.

7. Внуки, вытирая пыль, случайно разбивают любимую вазочку бабушки. Как она отреагирует:
а. поможет собрать осколки;
б. строго отчитает;
в. запретит им впредь делать эту работу.

8. Каково отношение взрослых к проявлению самостоятельности у внуков:
а. они поощряют ее с малых лет;
б. им нравится это качество;
в. они считают, что внуки еще слишком малы.

9. Внуки должны во дворе школы очистить территорию. Что в таком случае говорят им бабушка или дедушка:
а. рекомендуют стараться;
б. вообще не обсуждают этот вопрос;
в. ворчат, что уборка двора — не их дело.

10. Внуки в чем-то провинились. Как реагируют на это взрослые:
а. ругают их за это;
б. наказывают, например, лишая какого-то лакомства или запрещая заниматься любимым делом;
в. встают на сторону детей.

А теперь подсчитайте очки, которые вы набрали.

От 67 до 100 *очков.* Бабушка и дедушка активно помогают Вам воспитывать добрых и хороших детей. Они строги и не отступают от своих принципов. Поощряйте самостоятельность детей. Если они начнут проявлять некоторую холодность в отношениях с бабушкой или дедушкой, постарайтесь восстановить атмосферу душевности в семье.

От *33* ***до 66*** *очков.* Бабушка и дедушка допускают поблажки при воспитании внуков. Конечно, они делают это невольно, без злого умысла. Но если вы замечаете, что они в этом переусердствовали, постарайтесь деликатно поправить. Уважение, понимание и любовь между бабушкой, дедушкой и внуками — конечно, прекрасно, но, согласитесь, эти чувства не должны сказываться на качестве воспитания.

32 и менее очков. Своей чрезмерной любовью бабушка и дедушка оказывают плохую услугу внукам и, естественно, Вам. Рано или поздно Вы окажетесь один на один с избалованными, капризными детьми, а исправление ошибок, допущенных в воспитании, — дело сложное.

Литература

J. *Абульханова-Славская К.А.* Стратегия жизни. — М.: Мысль, 1991. — 299 с.

2. *Аизенк Г.* Проверьте свои интеллектуальные способности. — Рига: Виеда, 1992. — 176 с.

3. Акмеология: Методология, методы и технология. — М.: РАГС, 1998. — 234с.

4. *Алдер Х.* НЛП: современные психотехнологии. СПб.: Питер, 2000. — 160 с.

5. *Ананьев Б.Г.* Человек как предмет познания.—Л.: ЛГУ, 1968.— 341 с.

6. *АнастазиА.* Психологическое тестирование / Пер. с англ. — М., 1982. — 279 с.

7. *Андреева Г.М.* Методы исследования межличностного восприятия. — М.: МГУ, 1984. — 141 с.

8. *Анциферова Л.И.* Социальная психология. — М., 1996. — 328 с.

9.*АнцуповА.Я., ШипиловАИ.* Конфликтология: Учебник. — М.: ЮНИТИ, 1999. — 551 с.

10. *Баранов Г.М.* и др. Советская психотехника. — 1933. № 1. — 217 с.

11. *Березин Ф.Б., Мирошников М. П., Соколова Е.Д.* Методика многостороннего исследования личности. — М., 1994. — 174 с.

12. *Берн Э.* Я-концепция и воспитание. — М.,1993. — 324 с.

13. *Берн Э.* Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. — М.: Прогресс, 1988. -400 с.

14. *Берне Э.* Развитие Я-концепции и воспитание. — М., 1986. — 188 с.

15. *Берталанфи фон Л.* История и статус обшей теории систем // Системные исследования. — М.: Наука, 1973.

16. *Бехтерев В.М.* Сознание и его границы. — М., 1888 — 214 с.

17. *БодалевА.А.* Психология общения. — М.: Изд-во«ИПП»; Воронеж: НПО«МОДЭК», 1996.- 256 с.

18. *БодалевА.А.* О предмете акмеологии // Психологический журнал. — 1993. — № 5. — Т. 14. -С.73 - 79.

19. *Большаков В.Ю.* Психотренинг: социодинамика, упражнения, игры. — СПб. СПЦ, 1996.- 379 с.

20. *Братусь Б.С.* Аномалии личности. — М.: Мысль, 1988. — 301 с.

21. *Бурлачук Л.Ф., Морозов СМ.* Словарь-справочник по психологической диагностике. - СПб., 1999.-297 с.

22. *Бэндлер Р., ГриндерДж.* «Из лягушек в принцы» /Пер. И. Ребейко. — Новосибирск: НГУ, 1992. - 168 с.

23. *Вельховер Е.С., Вершинин Б.В.* Тайные знаки лица. — М.: РУ Дружбы народов, 1998. — 326 с.

24. *ВудкокМ., Френсис Д.* Раскрепощенный менеджер: Для руководителя практика. Пер. с англ. — М.: Дело, 1991.

25. *Гайда В.К.,Захаров В.А.* Психологическое тестирование. — М., 1982. — 167 с.

26. *Гамезо М.В., Домашенко И.А.* Атлас по психологии. — М., 1998. — 270 с.

27. *Ганзен В.А.* Системное описание в психологии. — Л.: ЛГУ, 1984. — 176 с.

28. *Гласе Дж., Стенли Дж.* Статистические методы в педагогике и психологии. — М.: Прогресс, 1976. - 237 с.

29. *Готтсданкер Р.* Основы психологического эксперимента. — М.: МГУ, 1982. — 463 с.

30. *Грановская Р.М.* Элементы практической психологии. 2-е изд. —Л.: ЛГУ, 1998. — 560с.

31. *Гуревич К.М.* Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. - М., 1970.-204 с.

32. *Давыдов В.В., ЗакА.З.* Проблемы рефлексии: Современные комплексные исследования. — Новосибирск, 1987. — 213 с.
33. *Деркач А.А.* Методолого прикладные основы оакмеологических исследований . — М., 1999. - 392 с.
34. *Деркач А.А.* Екмеология: личностное и профессиональное развитие человека. — М: РАГС, 2000. - 536 с.
35. *Донцов И.А.* Самосовершенствование личности. — Р.-Д.: РГУ, 1997.
36. *Дружинин В.Н.* Структура и логика психологического исследования. — М.: Институт психологии РАН, 1993. - 120 с.
37. *Журавлев Г.Е.* Системные проблемы развития математической психологии. — М.: Наука, 1983. - 288 с.
38. *Забродин Ю.М.* «Модель личности» в психодиагностике: (для практических психологов). Книга первая. — М.: Всероссийский научно-практический центр профориентации и психологической поддержки населения. — М., 1994. — 182 с.
39. *Зазыкин В.Г.* Деятельность специалистов в особых условиях: Психолого-акмеологические основы. — РАГС, 1994. — 267 с.
40. *Иванова Е.М.* Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. — М.: МГУ, 1992.- 93 с.
41. *Клаин П.* Справочное руководство по конструированиютестов. — Киев.: «ПАН Лтд.», 1994.-283 с.
42. *Климов Е.А.* Образ мира в разнотипных профессиях: Учеб. пособие. — М.: МГУ, 1995. — 224 с.
43. *Ковалев А.Г.* Психология личности. — М.: Мысль, 1973. — 341 с.
44. *Конюхов Н.И., Шакум М.Л.* Акмеология и тестология. — М., 1996. — 327 с.
45. *Красило А. И., Новгородцев А. П.* Статус психолога и проблемы его адаптации в учебном заведении. — М: Изд. «Инст-та практич. психологии»; Воронеж НПО «Модэк», 1995. - 144 с.
46. *Кречмер* Э. Строение тела и характера. — М.; Л., 1930. — 228 с.
47. *Кузьмина Н.В.* Методы системного педагогического исследования. — Л.: ЛГУ, 1980. — 172 с.
48. *Кулагин Б.В.* Основы профессиональной психодиагностики. — Л.: Медицина, 1984. — 216 с.
49. *Курбатова Т. Н., МулярО. И.* Проективная методика исследования личности «HAND-ТЕСТ» (Руководство по использованию). — СПб., 1995, — 56 с.
50. *Лаптев Л.Г.* Акмеологические основы эффективного воинского труда. — М.: ИТАР-ТАСС, 1999.- 342 с.
51. *Леонгард К.* Акцентуированные личности/Пер. с нем. — Ростов-на-Дону, 1997. — 544 с.
52. *Леонтьев А.Н.* Потребности, мотивы, эмоции: Курс лекций. — М.: МГУ, 1994. — 62 с.
53. *Личко А. Е.* Типы акцентуаций характера и психопатий у подростков. — М.: ЭКСПО-Пресс, 1999. — 416 с.
54. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации. — Петрозаводск, 1992.- 372 с.
55. *Люшер М.* Сигналы личности: ролевые игры и их мотивы. — Воронеж: НПО «Модэк», 1993,- 152 с.
56. *Мар Т. Тимоти.* Чтение лица, или Китайское искусство физиогномики/Пер. с англ. — М., 1986.- 342 с.
57. *Марасанов Г.И.* Социально-психологический тренинг — М.: Совершенство, 1998. — 208 с.
58. *Маркова А.К.* Психология труда учителя: Кн. для учителя. — М.: Просвещение, 1993. — 193 с.
59. *Мерлин В.С.* Очерк интеллектуального исследования индивидуальности. — М., 1986.
60. *Мясищев В.Н.* Психология отношений. — Воронеж, 1995. — 355 с.

61. *Немое Р.С* Психология: Учебник. Кн. 3: Экспериментальная педагогическая психология и психодиагностика. — М.: Просвещение, 1995. — 512 с.
62. Общая психодиагностика/Под ред. А. А. Бодалева, В. В.Столица. — М.: Изд-во МГУ, 1987.- 356 с.
63. *Павлов И.П.* Поли. собр. соч.: В 8т. - М.: АН СССР, 1957. - 247 с.
64. *ПанасюкА.Ю.* Как победить в споре, или Искусство убеждать. — М.: Олимп, 1998. — 301 с.
65. *Панасюк А.Ю.* А что у него в подсознании (12 уроков по психотехнологии проникновения в подсознание собеседника). — М.: Дело, 1999. — 272 с.
66. *Пантилеев СР.* Методика исследования самоотношения. — М.: «Смысл», 1993. —32 с.
67. *Петровская Л.А.* Компетентность общения. — М.: Изд-во МГУ, 1989. — 216 с.
68. *Петрусинский В.В.* Игры для интенсивного обучения. — М.: Прометей, 1991. — 218 с.
69. *Пиаже Ж.* Избранные психологические труды. — М.: Просвещение, 1969. —419 с.
70. *Пинчук В.А.* Анализ *психологических* характеристик, диагностируемых опросником Р. Кеттелла // Экспериментальные исследования по проблемам общей и социальной психологии и дифференциальной психофизиологии. — М., 1979.
71. *Платонов К.К.* Психологический практикум. — М.: Высшая школа, 1980. — 247 с.
72. Практическая психодиагностика. — Самара, 1998. — 325 с.
73. Практикум по экспериментальной и прикладной психологии: Учеб. пособие/ Ванковская Л. И., Гайда В. К., Гербачевский В. К. и др.; Под ред. А. А. Крылова. — Л.: ЛГУ, 1990. - 272 с.
74. Прикладная социальная психология / Под ред. А. Н. Сухова, А. А. Деркача. — М.: ИПП, 1998.- 688 с.
75. Психология: Словарь/Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. — М.: Политиздат, 1998. — 494 с.
76. Рабочая книга практического психолога: Модель, алгоритм, технология эффективной профессиональной деятельности / Отв. ред. Л.Г. Лаптева. — М.: Совершенство, 1996. - 496 с.
77. *РеанА.А.* Психологическая службашколы (принципы деятельности и работы с «трудными»). — СПб., 1993. — 43 с.
78. *Роджерс Э.* Коммуникации в организациях. — М.: Экономика, 1980. — 347 с.
79. *Рубинштейн СЛ.* Человек и мир. — М.: Наука, 1998. — 420 с.
80. *Рудестам Н.* Групповая психотерапия / Пер. с англ. — М.: Прогресс, 1998. — 286 с.
81. *Семенов И.Н., Степанов СЮ.* Типы взаимодействия наук и методологические ориентации в психологии творчества и рефлексии // В кн.: Наука о человеке. — М., 1989.
82. Семья глазами психолога (сборник методик). — М.: Изд. «Института практической психологии», 1995. — 64 с.
83. *Сидоренко Е.В.* Методы математической обработки в психологии. — СПб.: Социально-психологический центр, 1996. — 349 с.
84. *СитниковА.П.* Акмеологический тренинг: теория, методика, практика. — М.: РАГС, 1996. - 266 с.
85. Словарь практического психолога / Сост. С. Ю Головин. — Минск, 1997. — 799 с.
86. *Собольшков В. В.* Практическая психология на службе общения // Педагогический вестник. — 1990. — № 16.
87. *СобчикЛ.Н.* Введение в психологию индивидуальности. Монография. / Под общ. ред. акад. А.А. Бодалева. — М.: Фолиум, 1997. — 480 с.
88. Социально-перцептивная компетентность в профессиональном общении. — М.: МГУ ПП, 1999.- 227 с.
89. *Степанов СЮ.* Психология творческой уникальности человека. — М.: ИП РАН, 1998. - 202 с.
90. *Суходольский Г.В.* Математика для психологов. — Л.: Изд-во ЛГУ, 1972. — 428 с.
91. *Сухарева А.И.* Диагностика структуры личности (к работам Р. Кеттелла) // Психологическая диагностика: проблемы и исследования/ Под ред. К.М. Гуревича — М., 1981.

92. *Съедин СИ.* Рабочая книга психолога таможенного органа. — М.: РТА, 1998. — 263 с.
93. *Узнадзе Д.Н.* Психологические исследования. — М.: Наука, 1966. — 279 с.
94. *Фишер Р., ЮриУ.* Путь к согласию или переговоры без поражения / Пер.с англ. — М.: Наука, 1990. - 158с.
95. *Фрейд З.* Психология бессознательного. — М.: Прогресс, 1990. — 448с.
96. *Фресс Н.* Экспериментальная психология. Вып. 1—2. — М., 1966.
97. *Фромм Э.* Душа человека. — М.: Республика, 1992. — 430 с.
98 Фрэсс *П., Пиаже Ж.* Экспериментальная психология. — М.: Прогресс, 1975. — 84 с.
99. *ХекхаузенХ.* Мотивация и деятельность. В 2 т. — М: Педагогика, 1986. — Т. 1. — 408 с; Т.2. - 398 с.
100. *ХьеллЛ., ЗиглерД.* Теория личности (Основные положения, исследование и применение). СПб., 1997. - 429 с.
101. *Цзен Н.В., Пахомов Ю.В.* Психотехнические игры в спорте. — М., 1985. — 184 с.
102. *Черепанова И.В.* Нейролингвистическое программирование. —М., 1996. — 217 с.
103. *Шадриков В.Д.* Проблемы системного анализа профессиональной деятельности. — М: Наука, 1982.- 185 с.
104. *Шмелев А.Г.* Основы психодиагностики. — Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. — 319 с.
105. *Шнейдер* Учебно-методическое пособие по курсу «Основы психодиагностики»: 1 часть. - М.: МОСУ, 1994. - 205 с.
106. *Ясвин В.А.* Образовательная среда: от моделирования к проектированию. — М.: ЦКФЛ РАО, 1997. - 248 с.

РАБОЧАЯ КНИГА ПРАКТИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА

Пособие для специалистов, работающих с персоналом

Директор издательства М. Г. Бурняшев
Компьютерная верстка
и техническое редактирование О. Ю. Протасова
Художник А. П. Куцин
Корректор М. В. Зыкова

Сдано в набор 10.11.2000. Подписано в печать 15.04.2001.
Формат 60x907,6. Бумага офсетная.
Печать офсетная. Печ. л. 40. Тираж 5000 экз.
Заказ № 1253.

Лицензия ЛР № 065485 от 31.10.97 г.
ЗАО «ИНСТИТУТ ПСИХОТЕРАПИИ»
123336, Москва, ул. Таежная, 1.

Отпечатано в полном соответствии
с качеством предоставленных диапозитивов
в ФГУП Смоленской областной ордена «Знак Почета»
типографии им. В. И. Смирнова. 214000, г. Смоленск, пр-т им. Ю. Гагарина, 2.

ИНСТИТУТ ПСИХОТЕРАПИИ И клинической психологии

ОБУЧЕНПЕСОВРЕМЕИИЫМ МЕТОДАМ ПСИХОТЕРАПИИ И КЛИНИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ В МОСКВЕ И РЕГИОНАХ

- врачей, психологов, педагогов и социальных работников

ПОДГОТОВКА ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «КЛИНИЧЕСКИЙ психолог»

согласно приказу МЗ РФ «О подготовке медицинских психологов для учреждений, оказывающих психиатрическую и психотерапевтическую помошь», в зависимости от базового образования:

- для клинических психологов (1 год)
- для психологов (2 года)
- для психологов, имеющих образование но психологии, как второе высшее (3 года)
- для врачей лечебников и педиатров (3 *года)*

СЕРТИФИКАЦИЯ ВРАЧЕЙ

- ио психотерапии
- но наркологии

ОРДИНАТУРА ДЛЯ ВРАЧЕЙ

- но психотерапии
- но наркологии

ПЕРВИЧНАЯ СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ ДЛЯ ВРАЧЕЙ

- но психотерапии
- по наркологии

АСПИРАНТУРА ДЛЯ ВРАЧЕЙ И КЛИНИЧЕСКИХ **психологов**

- но психотерапии
- по клинической психологии

ВТОРОЕ ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ПРАКТИЧЕСКИЙ ПСИХОЛОГ»

со специализацией по клинической (медицинской) психологии (срок обучения 3 года, форма обучения очно-заочная).

И **123060, Москва-60, а/я 67,**
E-mail:dkgelena@cityline.ru
http://www.psy.pp.ru
тел./факс: (095)474-25-41,474-11-01 (10-17 час);
тел. для справок: (095) 492-66-33 (8-22 ч.)

ОБУЧЕНИЕ СОВРЕМЕННЫМ МЕТОДАМ И НАПРАВЛЕНИЯМ ПСПХОТЕРАППП П КЛИНИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ:

- Арттерания
- Гештальт-тераиия
- Групповая психотерапия
- Классический гипноз
- Клиническая психодиагностика
- Когнитивно-бихевиоральная психотерапия
- Лечение зависимостей (алкоголизма, наркомании, переедания, табакокурения): психотерапия и лекарственное лечение, кодирование и гшшоанализ
- Либеральная ревитализирующая психотерапия
- Нейро-лингвистическое программирование
- НЛП *в* работе с зависимостями
- Основы детской и подростковой психотерапии
- Основы классического и детского психоанализа
- Психодрама, мифодрама
- Психосинтез
- Психотерапия в клинике посттравматических стрессовых расстройств, кризисных состояний, в суицидологии
- Психотерапия сексуальных расстройств
- Психотерапия психосоматических расстройств
- Семейная терапия
- Символдрама
- Сказкотерания
- Танце-деигательная психотерапия
- Телесно-ориентированная психотерапия
- Транзактный анализ.
- Трансиерсональная психотерапия
- Экзистенциальная психотерапия
- Эриксоновский гипноз и эриксоновская терапия

Ежегодно с 26 января по 5 февраля проходит декадник

"СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПСПХОТЕРАППП И КЛИНИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ",

где всего за 10 дней интенсивного обучения дается месячная программа занятий - 120 час. Обучение проводится с 10 до 21-30 час.

Вы можете получить знания по 6 направлениям психотерапии из всех вышеперечисленных но Вашему выбору.

Стоимость обучения, по сравнению с обычным, на 50 % дешевле.

Ш1КЛЫ **ОБШЕГО И ТЕМАТИЧЕСКОГО УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ:**

- Клиника и лечение расстройств личности и поведения у взрослых (психопатий и патологических развитии личности).
- Клиника и лечение неврозов и других психогенных расстройств.
- Начальные проявления нервно-психических расстройств у детей и подростков и их психотерапия.
- Психотерапия и лечебная педагогика нарушений поведения у детей.
- Клиника, профилактика, медикаментозное лечение и психотерапия алкоголизма, наркоманий, токсикомании.
- Наркология детского и подросткового возраста.
- Основы сексологии, сексопатологии и психотерапия сексуальных расстройств.
- Избранные вопросы клинической психологии.
- Общая и клиническая психодиагностика.

В каждом четном году, во второй половине июня регулярно проводится

ВСЕРОССИЙСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ПО ПСИХОТЕРАПИИ И КЛИНИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Институт приглашает общественные и профессиональные организации, специализированные учебные, лечебно-профилактические заведения и центры, и всех желающих принимать участие в подготовке и проведении конференции!

На конференциях рассматриваются вопросы практического применения психотерапевтических и психологических знаний *в клинике неврозов и пограничных расстройств, психосоматической, суицидологической, психиатрической клинике, при терапии посттравматических стрессовых расстройств, зависимого поведения.*

Работают секции по всем современным направлениям психотерапии и клинической психологии *от классики до новейших модификаций.*

Свои предложения и пожелания но организации, форме и содержанию конференции направляйте в Институт психотерапии и клинической психологии.

Н 123060, Москва-60, а/я 67, E-mail:dkge!ena@cityline.ru
®/факс: (095) 474-25-41,474-11-01 (10-17 час.)

УЧЕБНЫЕ ВИДЕОФИЛЬМЫ

Название фильма	*Количество видеокассет*	*Цена за 1 нас.*
Арттерапия	3 x 180 мин.	Юу.е
Внушение в бизнесе	1 x 180 мин	Юу.е
Гештальттерапия	3 x 180 мин.	Юу.е
Классический гипноз	4 x 180 мин.	Юу.е.
Лечение зависимостей: алкоголизма, наркоманий, переедания, табакокурения, азартного поведения	3x180 мин.	15у.е.
Провокативная групповая психотерапия	2 x 180 мин.	Юу.е
НЛП в работе с зависимостями	3 x 180 мин.	Юу.е.
НЛП-практик	6 x 180 мин.	Юу.е
НЛП-мастер	7 x 180 мин.	Юу.е
НЛП в бизнесе	6 x 180 мин.	Юу.е
НЛП в сексологии	2 x 180 мин.	Юу.е
Основы гештальттерапии	2x180 мин.	Юу.е.
Основы сексологии, сексопатологии	2 x 180 мин.	, Юу.е.
Психотерапия сексуальных расстройств	2x180 мин.	Юу.е.
Психосинтез	2 x 180 мин.	10 у.е.
Психотерапия в клинике посттравматических стрессовых рас-ств и кризисных состояний	5 x 180 мин.	Юу.е.
Психотерапия психосоматических рас-ств	3x180 мин.	Юу.е
Психотерапия с помощью движений глаз (ДПДГ)	3 x 180 мин.	Юу.е.
Ролевая игра "Королевский двор"	1 x 180 мин.	Юу.е.
Семейная терапия	4 x 180 мин.	Юу.е.
Семья в гештальттерапии	3x180 мин.	Юу.е.
Символдрама	5 x 180 мин.	Юу.е.
Сказкотерапия	3 x 180 мин.	Юу.е.
Танцедвигательная терапия	1 x 60 мин.	7 у.е.
Театр зрительских историй playback	1 x 120 мин.	Юу.е.
Телесно-ориентированная терапия	6 x 180 мин.	Юу.е.
Транзактный анализ	3 x 180 мин.	Юу.е.
Эриксоновский гипноз	11x180 мин.	Юу.е.
Экзистенциальная психотерапия	2 x 180 мин.	Юу.е.

Приобретаемые Вами материалы необходимо предварительно заказать:
по почте: 123060, Москва, а/я 67; по E-mail: dkgelena@cityline.ru.
по тел / факсу (095) 474-25-41 с 10 до 17 час. в будние дни

РЕПвКСИРУЮШИЕ ФИПЬМЫ

"Искусство природы" / "Art Of Nature" - **48 мин. (Репакс. Первый язык природы - красота. Искусство природы во всех ее проявлениях. Средний климатический пояс.)**

"Вне времени" / "Timeless" - **45 мин. (Репакс. Уникальные пейзажи. Комбинированные съемки.) Муз. Майкла Геттела.**

"Дикие уголки природы" / "Earth Scapes" - **45 мин. (Релакс. Панорамные ландшафты национальных парков Северной Америки.) Муз. Вангелиса и Патрика О'Херна.**

"Земные ландшафты" / "Natural States" - **45 мин. (Релакс. Комбинированные съемки диких уголков заповедников.)**

"Барака" / "Baraka" - **96 мин. (Культовый фильм. Шедевр невербального воздействия на бессознательное. Мир за гранью слов.), реж. Годфри Реджио, муз. Филипп Гласе.**

"**Поваккатци**" / "Powaqqatsi" - **100 мин. (Культовый фильм. Шедевр невербального воздействия на бессознательное. Жизнь в трансформации.), реж. Годфри Реджио, муз. Филипп Гласе.**

"Кояанискватци" / "Koyaanisqatsi: Life is Out Balance" - **98 мин. (Культовый фильм. Шедевр невербального воздействия на бессознательное. Дезинтегрированная жизнь человека в условиях современной борьбы за выживание.), реж. Годфри Реджио, муз. Филипп Гласе.**

"Душа Мира" / "Anima Mundi" - **30 мин. (Культовый фильм. Окружающий мир - живое существо наделенное душой и разумом.), реж. Годфри Реджио, муз. Филипп Гласе.**

"Чарующая природа - **1"** / "Fascinating Nature - **1" - 90 мин.**

"Чарующая природа - **2"** *I* "Fascinating Nature - **2" - 60 мин.**

(Релакс. Уникальные съемки животного мира на всех обитаемых и необитаемых континентах. 1998 год), реж. Г. Глобал Маер."

"Вершины рая" / "Peaks Of Heaven" - **55 мин. (Релакс. Лучше гор, могут быть только горы. Различные уголки "горной" планеты.)**

"Водные пороги и водопады" / "Cascading Waters" - **55 мин. (Релакс. Великолепные съемки мест каскадов и водопадов. Человек может бесконечно смотреть только на огонь и воду.)**

"Граница горизонта" / "Edge Of Horizon" - **55 мин. (Релакс. Ежедневно повторяющиеся моменты закатов и восходов солнца в природе и считанные моменты восхищения от увиденного за период жизни человека.)**

"Тибетская книга мертвых: Дорога жизни" *I* "The Tibetan Book Of The Dead: A Way Of Life" - **46 мин. (Док. Фильм с переводом. Повествование о Тибетской Книге Мертвых. Читает и рассказывает Леонард Кохен. Эксклюзивное интервью с Далай Ламой.**

Его видение жизни и смерти.)

"Тибетская книга мертвых: Жизнь после смерти" / "The Tibetan Book Of The Dead: The Life After Death" - **46 мин. (Док. фильм с переводом. Продолжение повествования. Духовное взаимоотношение Буддийского монаха и его ученика. Использование Книги Мертвых в поисках на Западе. Читает и рассказывает Леонард Кохен.)**

"Микрокосмос" / "Micro-Cosmos" - **75 мин. (Невидимая жизнь насекомых), реж. К.Нуридсани.**

"Атлантис" / "Atlantis" - **83 мин. (Поэтический образ обитателей глубин Атлантики), реж. Люк Бессон, муз. Эрик Серра.**

"Исследования глубин" / "Experience Of The Deep" - **48 мин. (Релакс. Подводный мир.)**

Внимание! Все видеокассеты записаны в системе NTSC. При заказе, убедитесь, что Ваш видеомагнитофон (видеоплеер), работает в этой системе или в режиме NTSC playback on PAL TV.

цена за 1 кассету - рубл. же. 10 у.е.

КОМПЬЮТЕРНЫЕ ТЕСТОВЫЕ МЕТОАИКИ

- ***Тест Кеттела*** (для подростков от 12 до 18 лет)
- ***Тест Кеттела*** (для взрослых)
- ***Школьный тест умственного развития и тест Дженкинса***
- ***Исследование внутренней картины болезни, паттерна отношения к болезни***
- ***Тест Сонди*** (характерологический)
- ***Сексуальный профиль*** (осведомленность, удовлетворенность, чувственность и т.и.)
- ***Тип сексуальности*** (вуайеризм, эксгибиционизм и.т.п.)
- ***Тест фрустрации Розенцвейга*** (модифицированный)
- ***Тест Люшера*** (выбор в триадах)
- ***Тест Люшера*** (полный, 42 оттенка)
- ***Тип высшей нервной деятельности*** (для менеджеров)
- ***Комплексный тест общей профориентации***
- ***Компьютерная система психодиагностики***

PROFESSOR — стандартная конфигурация.
Программа позволяет производить: профессиональный отбор, прием на работу,оценку профпригодности и психологической предрасположенности к выполнению определенных служебных обязанностей; кадровые перемещения, аттестации и выдвижение на учебу; оценку уровня надежности сотрудников; заочное (бесконтактное) изучение личности по введенным параметрам; анализ психологического климата в коллективе... (около 70 нсиходиагн. методик)

- ***Компьютерная система психодиагностики***
  PROFESSOR — расширенная конфигурация.
  Дополнительно к стандартной конфигурации программа укомплектована более чем 100 тестовыми методиками, позволяет производить настройку и создание тестов для конкретных задач, комплексный анализ результатов психодиагностики для принятия управленческих решений и нр. Существует "горячая линия" телефонного консультирования но вопросам использования системы.

- ***Психолингвистическая программа экспертизы текстов ВААЛ - программа позволяет: прогнозировать эффект бессознательного воздействия конкретных текстов на массовую аудиторию; составлять тексты с заданным смыслом воздействия; корректировать уже имеющиеся тексты.*** *Уникально использование программы в предвыборных кампаниях для создания листовок, плакатов, рекламных фраз, корректировки текстов выступлений.*

Информация и заказы по тел.: (095) 474-25-41

ПСИХОПОГИЧЕСКвЯ
И ПСИХОТЕРАПЕВТИЧЕСКАЯ ПОМОШЬ

(амбулаторно и в стационаре)

Индивидуальная и групповая психотерапия и психокоррекция:

- **состояний, возникших после насилия, утраты, горя, психической травмы;**
- **при неврозах, депрессиях, фобиях, панических атаках, кризисных состояниях;**
- **при снижении настроения, работоспособности, повышенной утомляемости;**
- **при психосоматических заболеваниях, ожирении и нервной анорексии;**
- **снятие психологической зависимости от алкоголя, наркотиков;**
- **реабилитация после лечения алкоголизма, наркоманий;**
- **развитие индивидуально необходимых качеств.**

Семейная психотерапия и психокоррекция, диагностика взаимоотношений супругов в браке:

- **определение психологической и сексуальной совместимости партнеров (супругов);**
- **диагностика благополучия семейных отношений;**
- **семейная терапия супругов, родителей-детей;**
- **работа с семьями, перенесшими утрату, горе;**
- **работа с семьями алкоголиков, наркоманов;**
- **работа с семьями инвалидов и тяжелых соматических больных.**

Психотерапия и психокоррекция детей и подростков:

- **консультации родителей по вопросам, связанным с возрастными;**
- **психологическими особенностями детей;**
- **работа с детьми, перенесшими насилие;**
- **коррекция при заикании и энурезе;**
- **помощь детям с нарушениями поведения, трудностями в общении, обучении;**
- **коррекция негативных личностных проявлений у детей и подростков (агрессия, тревожность, застенчивость);**
- **психологическая подготовка детей к школе.**

Психодиагностика:

- **составление психологического портрета личности;**
- **определение психологической совместимости в семье, с деловыми партнерами, в учебном и трудовом коллективе;**
- **определение структуры и уровня интеллекта, диагностика способностей и профессиональных склонностей.**

Информация и запись по тел.: (095)474-25-41,474-11-01

ОБУЧАЮЩИЕ СЕМИНАРЫ

ОБШАЯ ПСИХОДИАГНОСТИКА

Психодиагностика применяется в клинической практике, при профотборе, в педагогике и других областях деятельности человека. На семинаре Вы познакомитесь с тестами и их интерпретацией, принципами создания "батарей" тестов, теорией и практикой психодиагностики.

В программе:

- Обзор современных психодиагностических методик. Классификация. Модель личности - как основа психодиагностики. Основные принципы построения тестов. Критерии оценки, качества тестовых методик.
- Проективные методики. Рисуночные тесты, применение их в клинической психодиагностике и использование в исследовании личности. Тест рисуночной фрустрации Розенцвейга.
- Цветовой тест Люшера. Области применения, особенности интерпретации.
- Тест Роршаха. Симптоматическое значение показателей, применение.
- СМИЛ (MMPI), основы теории и практики в профотборе и клинических обследованиях.
- **16 -** факторный тест Кеттела
- Роль диагностических тестов интеллекта в изучении личности. Представление структуры интелелкта. Интеллектуальные тесты Векслера, Айзенка.
- Тест восьми влечений Сонди.
- Компьютерная психодиагностика. .

КЛИНИЧЕСКАЯ ПСИХОДИАГНОСТИКА

В программе:

- Классификация психодиагностических методик, используемых в клинической психологии. Особенности применения, интерпретации тестов.
- Основные патопсихологические тесты: MMPI, Пиктограмма, Ценностные ориентации, Четвертый лишний, Экстра-слово, Простые аналогии, **Сложные** аналогии, Существенные признаки, Рассказ с пропущенными словами, Сравнение понятий, Объяснение пословиц и метафор, Классификация, Самооценка но Дембо-Рубинштейн, Цветовой тест отношений, Ассоциативный эксперимент, **10** слов, Корректурная проба, Счет но Креиелину, Таблицы Шульте, Методика Когана, Методика Тэйлора, Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации.
- Использование патопсихологических методик для дифференциальной диагностики.
- Проективные методики и их использование в клинике. Тест фрустрации Розенцвейга, Дом, дерево, человек; Тест Люшера, Незаконченные предложения, Проективный рисунок человека, Рисунок несуществующего животного, ТАТ, Тест Роршаха, Методика управляемой проекции, Тест юмористических фраз.

- Использование клинических психодиагностических методик во внеклинической практике: в психологическом консультировании, в исихокоррекционной работе, в семейной терапии, в школе, в дегском саду.
- Возможности использования компьютерной психодиагностики в клинике.

НЕЙРО-ЛИНГВИСТИЧЕСКОЕ ПРОГРАММИРОВАНИЕ

НЛП-ПРАКТИК - *цикл 1:*

Базовые предпосылки НЛП. Универсальные способы восприятия мира. Репрезентативные системы. Глазодвигательные паттерны. Раппорт и способы его установления. Присоединение и ведение. Калибровка. Мета-модель. Якорение. Коллапс якорей. Хорошо сформированный результат. Субмодальности. Техники изменения субмодальностей. "Круги силы". Визуально-кинестетическая диссоциация.

НЛП-ПРАКТИК - *цикл 2:*

Нейрологические уровни восприятия. Рефрейминг смысла, рефрейминг контекста. Шестишаговый рефрейминг. Техника взмаха. Техника изменения убеждения. Техника быстрого лечения фобий. Техника быстрого лечения аллергий. Генератор нового поведения. Выявление глубинной цели части личности.

НЛП-ПРАКТИК - *цикл 3:*

Построение линии времени. Линия жизни. Техники работы с использованием линии жизни. Трехнозиционное описание. Построение реального будущего. Модель SCORE. Реимиринтинг формата. Модель TOTE. Интеграция конфликтных частей. Линейное программирование.

НЛП-МАСТЕР

- Мега-ирограммы. Способы изменения мета-программ. Ролевые игры. Опросник но мета-нрограммам.
- Выявление ценностей. Иерархия ценностей. Изменение иерархии. Техники работы с конфликтующими ценностями. Модель ценностей Грейвза.
- Убеждения. Интеграция конфликтующих систем убеждения. Техника: "Музей старых убеждений".
- Процесс личностного своеобразия. Реимиринтинг родительских линий жизни. Созависимость. Техника разрыва созависимости.
- Картография частей личности. Интеграция частей личности.
- Фокусы языка.
- Техники: Шоколад леди Годива. Наркотик выбора. Внесение изменений в прошлое. Придание значимости. Цепочка "взмаха". "Неистовый генератор". "Выдувание" зависимости. Модельнрощения. Работа с горем. Работа с чувством вины. Естественная техника рационального штания. Буквальный рефрейминг. Взгляд любящими глазами. Техника нейтрализатора порога. Побуждающее будущее. Стратегия реагирования на критику. "Покатиться со смеху". Отделение себя от контекста. Исцеление психических травм. Стратегия гениальности Уолта Диснея. Техника самоисцеления организма.

Информация и запись по тел.: (095) 474-25-41,474-11-01