

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**О.М. Краснорядцева, В.И. Кабрин, О.И. Муравьева,
М.А. Подойница, О.Н. Чучалова**

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ
ДИАГНОСТИКИ И РАЗВИТИЯ
САМОЭФФЕКТИВНОСТИ
СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ**

Учебное пособие

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2014

УДК 159.9(075.8)

ББК 88.5

K782

Рецензенты:

д-р психол. наук, проф. *М.С. Яницкий*;

д-р психол. наук, проф. *Л.Н. Антилогова*

**Красноярцева О.М., Кабрин В.И., Муравьева О.И.,
Подойница М.А., Чучалова О.Н.**

K782 Психологические практики диагностики и развития
самоэффективности студенческой молодежи :
учеб. пособие. – Томск : Издательский Дом ТГУ, 2014. –
274 с.

ISBN 978-5-94621-438-4

В пособии содержатся современные представления о феномене самоэффективности как предмете психологического исследования; методический инструментарий, предназначенный для психологической диагностики степени выраженности различных аспектов самоэффективности человека, включающий авторскую методику В.И. Кабрина «Метод моделирования коммуникативных миров»; разработанные авторами пособия программы актуализации и развития самоэффективности, апробированные с разными группами студенческой молодежи в рамках реализации проекта психолого-образовательного сопровождения процесса профессионального обучения в вузе.

Для магистрантов, обучающихся по направлению «Психология» в рамках базовых дисциплин «Отрасли психологии, психологические практики и психологические службы» (базовая часть профессионального цикла) и «Психология самоосуществления и достижений» (вариативная часть профессионального цикла), а также для преподавателей вузов, сотрудников психологических служб вузов.

УДК 159.9(075.8)

ББК 88.5

Подготовлено по заданию № 2014/233 на выполнение государственных работ в сфере научной деятельности в рамках базовой части государственного задания Минобрнауки России, проект «Психотехническое обеспечение процесса развития когнитивного и коммуникативного потенциала бакалавров, магистрантов и аспирантов ведущего исследовательского университета»

ISBN 978-5-94621-438-4

© Коллектив авторов, 2014

© Томский государственный университет, 2014

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	5
Глава 1. Подходы к изучению феномена самооффективности.	
Определение понятия	8
1.1. Концепция самооффективности Альберта Бандуры.....	8
1.2. Самооффективность и сходные конструкты.....	17
1.3. Воспринимаемая самооффективность как способность человека оценивать себя в деятельности	21
1.4. Феномен самооффективности в трудах отечественных психологов	25
1.5. Взаимосвязь самооффективности и потенциала достижений	28
Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы	32
Литература	33
Глава 2. Методическое обеспечение психологической диагностики самооффективности	37
2.1. Методика изучения общей самооффективности личности (Р. Шварцер, М. Ерусалем в адаптации В. Ромека).....	37
2.2. Тест определения уровня самооффективности (Дж. Маддукс и М. Шеер, модификация Л. Бояринцевой под руководством Р. Кричевского).....	38
2.3. Шкала базовых убеждений (Р. Янов-Бульман).....	41
2.4. Шкала локуса контроля Дж. Роттера	46
2.5. Определение уровня лидерского потенциала (Н.П. Фетискин и др.)	53
2.6. Самооценка творческого потенциала личности (Н.П. Фетискин и др.)	60
2.7. Метод моделирования коммуникативных миров В.И. Кабрина.....	63
2.8. Методика определения организаторских и коммуникативных качеств Л.П. Калининского	84
2.9. Тест М. Снайдера «Самомониторинг»	90
2.10. Уровень самоактуализации личности (Опросник САМОАЛ) Э. Шостром в адаптации Н.Ф. Калины.....	95
Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы ...	110
Литература	112

Глава 3. Актуализация и развитие самооэффективности как задача психолого-образовательного сопровождения профессионального обучения	113
3.1. Тренинговые программы, обеспечивающие развитие самооэффективности	114
3.1.1. Тренинговая программа «Развитие психологического потенциала профессионального успеха»	119
3.1.2. Тренинговая программа «Стратегии и техники коммуникативной компетентности»	150
3.1.3. Тренинговая программа «Творческое решение жизненных задач»	164
3.2. Психолого-образовательная программа «Актуализация потенциала достижений»	178
Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы ...	270
Литература	272

ПРЕДИСЛОВИЕ

В настоящее время контекст представлений о роли и месте человека в современном мире, в том числе и о взаимоотношении человека со своим образованием, существенно меняется. Этому способствует ряд обстоятельств:

- изменение мира и происходящих процессов (открытость, неопределенность, инновационность);
- изменение роли человека как ресурса развития и влияния на процессы развития;
- появление наряду с государственными формами организации образования разнообразных форм общественной и личной инициативы людей;
- становление субъектов влияния на жизнь общества, субъектов принятия решения, имеющих существенно разные представления о направлениях, целях образования.

Представление об образовании как ресурсе инновационного развития страны предполагает такую его организацию, в которой молодому человеку предоставляется возможность участвовать в своем образовании (возможность самому разрабатывать и определять содержание и формы своего образования); где человек поставлен перед необходимостью выбора форм и норм своего образования; где качество и программы образования определяются самим человеком, его усилиями. Такая организация образования вступает в противоречие со сложившейся практикой образования, в которой содержание, формы и нормы образования «предписываются» и «задаются». Поэтому необходимо проектирование особого рода образовательных проектов, ориентированных на актуализацию и формирование мотивации к эффективному конструированию собственной траектории жизненного самоосуществления.

Проектирование программ по порождению и поддержке образовательных инициатив, формированию компетенций образовательного выбора, участия молодых людей в разработке и осуществлении индивидуальных образовательных программ опирает-

ся на представление об образовании как сфере подготовки человека к деятельности и жизни в ситуациях неопределенности. Следовательно, речь идет о программах, технологиях формирования компетенций человека: по постановке и решению задач в условиях с высокой степенью неопределенности; по взаимодействию и работе в группах, командах; по исследованию ситуаций и ее рефлексивной оценке. В этом контексте актуальность разработки психолого-образовательных технологий, ориентированных на выявление, актуализацию и развитие различных составляющих самооэффективности студенческой молодежи в процессе профессиональной подготовки, обретает особую значимость.

Методологическими основаниями предлагаемых в данном пособии различных вариантов актуализации и развития самооэффективности как одного из направлений реализации психолого-образовательного сопровождения на этапе профессиональной подготовки студентов являются:

1) принципы системной антропологической психологии, в рамках которой человек понимается как открытая система, а развитие человека рассматривается как саморазвитие, т.е. как переход возможностей человека (его способностей и потенций) в действительность (В.Е. Ключко, О.М. Краснорядцева);

2) принципы системной детерминации (Э.В. Галажинский, В.Е. Ключко), которые позволяют раскрыть психологические механизмы перехода возможности в действительность;

3) принципы теории транскоммуникации (В.И. Кабрин), в которой становление жизненного мира человека понимается как результат организации особого коммуникативного пространства, формирующегося в процессе образовательной деятельности, предполагающей актуализацию определенных социальных, личностных, профессиональных компетенций.

В данном учебном пособии, предназначенном прежде всего для магистрантов, обучающихся по направлениям «Психология», представлены:

– концептуальные обоснования понятия «самооэффективность» в современной психологии;

– психодиагностический инструментарий, как специально созданный для изучения феномена самооффективности, так и тот, который может быть использован для получения косвенной психологической информации о степени выраженности различных аспектов самооффективности человека;

– авторские психолого-образовательные (включая и тренинговые) программы, направленные на актуализацию и развитие потенциала достижений, психологического потенциала профессионального успеха, стратегий и техник коммуникативной компетентности, творческого решения жизненных задач.

Авторы надеются, что предлагаемый в пособии методический инструментарий, прошедший апробацию с разными группами студенческой молодежи, расширит ценностно-смысловой и когнитивно-конструктивный потенциал будущих психологов, обучающихся по направлению подготовки «Психология», и будет интересен широкому кругу психологов, работающих в системе высшего профессионального образования.

ГЛАВА 1. ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ФЕНОМЕНА САМОЭФФЕКТИВНОСТИ. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЯ

1.1. Концепция самоэффективности Альберта Бандуры

Первые подходы к изучению самоэффективности обозначились в зарубежной психологии в 50–60-е годы XX столетия, хотя сам термин «самоэффективность» появился позже. Р. Уайд и Р. де Чармс были первыми исследователями, включившими феномен самоэффективности в более широкий контекст мотивационных факторов поведения [24]. Они утверждают, что чем более выражены в сознании человека ощущение своей эффективности и переживания «самобытности», тем сильнее он внутренне мотивирован, причем внешняя мотивация не может конкурировать с внутренней.

Альберт Бандура разработал социально-когнитивную теорию, в которой акцентируется внимание на личностных и когнитивных факторах развития человека. Согласно этой теории поведенческая реакция не является автоматическим ответом на внешние раздражители, ответы на стимулы активизируются самим человеком. Бандура ввел понятие промежуточной переменной в традиционную бихевиоральную схему «стимул–реакция», и этим механизмом стали когнитивные процессы личности [25].

В конце 70-х годов XX века в рамках социально-когнитивной теории Альбертом Бандурой была предложена концепция самоэффективности. В 1977 году в статье «Самоэффективность: по направлению к общей теории изменения поведения» Бандура впервые ввел понятие самоэффективности, которое было определено следующим образом: «Ожидание эффективности представляет собой убеждение в том, что индивидуум способен успешно осуществлять поведение, необходимое для достижения ожидаемых результатов» [29].

Понятия «ожидание эффективности» и «ожидание результатов» были разведены, так как, по мнению А. Бандуры [Там же], человек может знать, что за выполнением некоторых действий следует

определенный результат, но при этом не верить в свои способности выполнить данные действия (рис. 1).

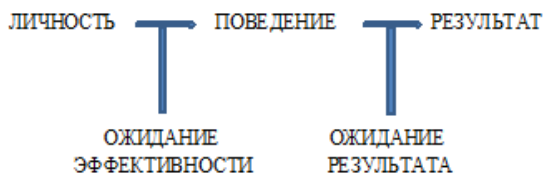


Рис. 1. Схематическое представление различий между ожиданием эффективности и ожиданием результата

Центральным моментом концепции самоэффективности стала идея о том, что вера в свою способность справиться с определенным видом деятельности является необходимым мотивационным условием. Бандура считает, что привлекательность результата и ожидание успеха не достаточны для запуска мотивации субъекта. Ключевой детерминантой является самоэффективность, определяемая как суждение людей о своих способностях организовать и выполнить цепи действий, требуемые для достижения установленных заранее типов результатов деятельности [1].

В своей теории А. Бандура выделил три свойства самоэффективности, определяющие ее влияние на поведение [28]:

1. Уровень. Описывает представления человека о своей способности справляться с одной и той же деятельностью при разных степенях ее сложности. Например, ученик может решить одно уравнение, но не справляется с системой двух уравнений.

2. Сила. Характеризует степень уверенности человека в том, что он может справиться с той или иной деятельностью, выполнить стоящие перед ним задачи. Сила проявляется также в устойчивости своей уверенности в собственную эффективность, несмотря на негативный прошлый опыт. По мнению Бандуры, слабые ожидания эффективности исчезнут в случае неуспеха, тогда как сильная самоэффективность стимулирует продолжение деятельности, несмотря на возникшие трудности [5].

3. Обобщенность (широта). Показывает, как переносятся убеждения в собственной эффективности, сформированной в одной сфере деятельности, на другие. Альберт Бандура выделяет три уровня обобщенности: узкий (характеризует самооффективность в конкретном задании и в конкретных условиях), средний (в совокупности заданий из одной сферы деятельности), глобальный (характеризует убеждение в личной эффективности независимо от области деятельности и ситуации). Соответственно самооффективность может различаться в разных видах деятельности, поэтому измерение обобщенной личностной эффективности не предсказывает уровень достижений в конкретных видах деятельности.

Исследования, проводимые А. Бандурой и его коллегами, позволили выделить шесть основных характеристик самооффективности как личностного конструкта [1, 4]:

- самооффективность – оценка собственной способности справиться с определенными задачами, а не личностная черта;
- представление о самооффективности – частная, специфическая, а не глобальная характеристика индивида, она не связана с оценкой собственной личности, как, например, самоуважение, а отражает уверенность индивида справиться с конкретными задачами;
- самооффективность зависит от контекста деятельности, поэтому многие факторы могут оказать влияние на деятельность субъекта, а следовательно, и на его чувство самооффективности;
- при измерении самооффективности используются критерии мастерства и компетентности, а не нормативные или другие сравнительные характеристики;
- самооффективность является ожиданием личного мастерства в решении будущих задач, поэтому самооффективность измеряется до того, как человек начинает выполнять какую-нибудь деятельность;
- самооффективность понимается как суждение о действиях, которые человек может совершить, вне зависимости от того значения, которое он им придает.

Самооффективность формируется в течение жизни под воздействием различных факторов. Бандура выделил четыре основных источника информации о собственной эффективности [5, 27].

Личный опыт достижений обладает наибольшим влиянием на самооффективность. Достигнутый успех в меньшей степени усиливает ощущение самооффективности, если выполняемая задача была легкой, чем если бы она была трудной. Ощущение самооффективности растет в большей степени, если успех достигается самостоятельно, посредством усилий через преодоления трудностей, что помогает человеку поверить в свою способность добиваться необходимых результатов и защищает от деструктивных реакций на неудачи впоследствии. Самооффективность, достигнутая с помощью личного опыта, обычно обобщается и переносится на целую область сходных видов деятельности. Бандура говорит, что успехи повышают оценку своей деятельности, а частые неудачи подрывают ее. Особенно если неудачи случаются на ранних стадиях развития событий. После достигнутых успехов ожидание эфффективности укрепляется, при этом ослабляется негативное воздействие случайных неудач. Бандура утверждает, что для развития самооффективности необходим опыт преодоления трудностей путем настойчивых усилий, причем человек должен воспринимать успех, как связанный со своими стараниями.

Косвенный опыт. Самооффективность растет, когда человек наблюдает, как другие успешно справляются с решением сложных задач, и снижается, когда он видит, как другие, похожие на него (столь же компетентные) люди неоднократно терпят неудачу, несмотря на настойчивые попытки. В эксперименте В. Циммерман и Д. Рингл, проведенном с учениками младших классов, детям предлагалось решить неразрешимую задачу: разделить два переплетенных кольца, при этом две группы испытуемых видели две разные модели поведения – оптимистичную, когда человек у них на глазах уверенно старался решить эту задачу, и пессимистичную, когда решающий «опускал руки». В результате дети переносили на себя оптимистичную или пессимистичную модель поведения, а также обобщали ее на решение подобных задач [46].

Опыт других людей становится особенно значимым для формирования самооффективности индивида, когда существует неопределенность относительно собственных способностей при отсутствии необходимого опыта или данных для решения задачи.

Особенно действенным косвенный опыт оказывается, когда человек наблюдает за близкими по способностям и возможностям людьми (живые модели). В то же время человек часто выбирает для подражания тех, кто значительно отличается от него и по способностям, на кого он стремится быть похожим (символические модели). Лучше всего формированию самооффективности способствует подражание сразу нескольким различающимися моделям, неоднократно успешно справляющимися с определенными жизненными задачами.

Вербальные убеждения – самый простой и доступный способ формирования самооффективности. Самооффективность может изменяться под влиянием вербального воздействия, попыток убедить человека в том, что он обладает способностями, необходимыми для достижения цели. Наиболее часто встречающиеся формы убеждения: внушение, увещевание, обратная связь, самовнушение. Эффективность вербальных убеждений не так высока, по сравнению с другими источниками. Бандура утверждает, что действие убеждений достаточно слабое и кратковременное, к тому же в некоторых случаях они могут оказывать обратное воздействие. Например, попытки убедить человека в том, что ему необходимо прикладывать усилия для достижения результата, скорее понижают, чем повышают самооффективность.

Кроме того, расхождения в собственном опыте и во мнении убеждавшего приводят не только к подрыву самооффективности, но и к снижению авторитета убеждавшего. Степень доверия и уважения к наставнику играет большую роль для эффективности вербальных убеждений. Согласно данным исследований, наилучший результат достигается тогда, когда вербальные убеждения, такие как похвала и одобрение, подкрепляются личным опытом успешного решения тех или иных жизненных задач [30]. Например, одним из наиболее эффективных в лечении фобий является метод активного преодоления. Метод заключается в том, что терапевт постепенно сокращает внешнюю поддержку и человек получает возможность самостоятельно справиться со своим страхом. Важной частью этой психотерапевтической практики является то,

что человек должен объяснять свой успех собственными усилиями и навыками [31].

Эмоциональные и физиологические реакции. Из данных состояний человек может извлечь информацию относительно своих способностей, сильных и слабых сторон. Это влияние может быть как позитивным, если воспринимается подъем и жажда деятельности или спокойствие, так и негативным, если воспринимается тревога, скованность, страх и заторможенность. Люди с большей вероятностью добиваются успеха, если они не напряжены и эмоционально спокойны. Поскольку люди судят о своей самооценке также по уровню эмоционального напряжения, испытываемого ими перед лицом стрессовых или угрожающих ситуаций, то любой способ, понижающий это напряжение, повысит прогноз эффективности.

Таким образом, самооценка является результатом комплексных процессов самоубеждения, происходящих на основе когнитивной обработки различных источников ее формирования. Источники информации проходят следующие стадии в сознании индивида: когнитивную обработку, оценку, интеграцию [26].

Альберт Бандура и его последователи полагают, что самооценка оказывает воздействие на различные мотивационные характеристики, такие как выбор целей, усилия, настойчивость, эмоции и совладание с трудностями [18].

Люди, обладающие высоким уровнем самооценки, ставят перед собой адекватные цели умеренного уровня сложности, в то время как люди с равным уровнем способностей, но с низким уровнем самооценки предпочитают цели низкого уровня сложности. Постановка адекватных целей способствует укреплению самооценки в процессе их достижения. В исследовании А. Бандуры и Д. Шанка, выполненном на материале усвоения детьми математических знаний в процессе самообучения, было показано, что постановка в меру трудных локальных подцелей способствует повышению качества решения математических задач и повышению уровня самооценки.

Бандура выделяет следующие особенности оптимально поставленных целей [28]:

1. Конкретность и ясность.
2. Близость в пространстве и времени.
3. Трудновыполнимость в сочетании с достижимостью.
4. Самостоятельный выбор целей.
5. Локальность (поэтапность).

Таким образом, самоэффективность и целеполагание оказывают друг на друга взаимное воздействие – воспринимаемая эффективность способствует постановке адекватных целей, в процессе достижения которых повышается уровень уверенности в своих способностях.

Самоэффективность влияет на настойчивость в достижении целей. Люди, которые считают себя не способными добиться успеха, чаще представляют себе неудачный результат и не стараются его достигнуть; в отличие от них люди, которые верят в свою эффективность, осознанно прикладывают усилия для решения жизненных задач (А. Бандура). Например, в исследованиях Д. Шанка было показано, что рост самоэффективности в обучении математике способствует повышению настойчивости у слабоуспевающих учеников. Помимо этого, было показано, что повышению самоэффективности способствует развитие интереса к деятельности. Так, представления детей о своей эффективности в решении математических задач приводят к энтузиазму в их решении. В экспериментах В. Циммерман было обнаружено, что люди с высоким уровнем самоэффективности тщательней выполняют задание и проявляют больше усилий, чем люди с низкой уверенностью в своих силах.

Уровень самоэффективности влияет на способность совладания с различными жизненными трудностями. В своих исследованиях Бандура описывает взаимосвязь самоэффективности с мотивацией и успешностью деятельности следующим образом: успешные, дружелюбные, новаторские, нетревожные, неунывающие люди смотрят с оптимизмом на свою личную эффективность в отношении влияния на события своей жизни.

Самоэффективность также связана с эмоциональными проявлениями в процессе деятельности. Люди с высокой самоэффективностью подходят к заданию с лучшим настроением и адекватно реагируют на трудности [18]. Низкая самоэффективность увеличивает

уровень стресса и депрессии [38–40]. Например, неуверенность в своей способности ухаживать за младенцем является одной из причин послеродовой депрессии. Люди, уверенные в своей эффективности, меньше тревожатся о потенциально угрожающих событиях [5].

Одной из сложных в изучении проблем считается проблема общей и частной самооффективности [11]. С одной стороны, именно специфичность самооффективности дает возможность прогнозировать успех в конкретной деятельности. С другой стороны, концепцию самооффективности критикуют из-за недостаточной возможности обобщения экспериментальных данных, полученных на материале какой-либо деятельности. В связи с этим Бандура пишет, что «оптимальный уровень обобщенности, на котором определяется самооффективность, варьируется в зависимости от того, что необходимо предсказать, а также от степени предвидения, которая востребована ситуацией» [29]. В исследованиях Д. Сервона выявлялись определенные группы ситуаций, в которых респонденты должны были быть особенно уверенными или неуверенными в своих силах. Такие ситуации определялись на основе оценок Я-схем (четких и доступных представлений о собственном Я) и ситуационных представлений о собственной эффективности и связаны с позитивными или негативными атрибутами Я-схем [11]. Таким образом, эти результаты показывают непродуктивность диагностики общей самооффективности, так как представления всегда индивидуальны.

В измерении самооффективности А. Бандура отдает предпочтение стратегии «микроаналитического исследования». Согласно этому подходу, самооффективность измеряется перед тем, как осуществляется какое-либо действие в конкретной ситуации. Бандура настаивает на том, что воспринимаемая самооффективность меняется в зависимости от вида деятельности, зависит от специфики ситуации и не является глобальной характеристикой, в отличие от общей Я-концепции [18].

Экспериментальные исследования, проводившиеся для определения прогностичности самооффективности разных уровней, показывают, что мера обобщенности уверенности в своих способно-

стях обладает разной предсказательной силой в зависимости от вида деятельности. Например, в исследовании Ф. Пажераса с соавторами, проведенном на материале письменной речи, было продемонстрировано, что личная самооффективность никак не предсказывает уровень успешности в данной сфере, хотя и связана с письменной самооффективностью, тогда как последняя является значимым предиктором эффективности в данной области [41].

Помимо личной самооффективности, Бандура ввел понятие *коллективной эффективности*. Коллективная эффективность относится к уверенности людей в том, что их общие усилия могут вызвать социальные перемены. Она происходит не из коллективного «сознания», а скорее из личных эффективностей многих людей, работающих вместе [23].

Бандура полагает, что люди управляют своей жизнью не только через индивидуальные самооффективности, но и посредством коллективной эффективности. Например, человек, который бросил курить или изменил свою диету, может иметь высокую самооффективность относительно сохранения своего здоровья, но он вместе с другими людьми может при этом чувствовать низкую коллективную эффективность относительно возможности бороться с загрязнением окружающей среды, вредными условиями труда или инфекционными болезнями. Тем не менее личная и коллективная эффективность – не противоположные понятия. Скорее они дополняют друг друга, изменяя образ жизни людей [Там же].

А. Бандура перечисляет несколько факторов, отрицательно влияющих на коллективную эффективность [31].

✓ Во-первых, современный человек живет в транснациональном мире; случившееся в одной части Земли сказывается на жизни людей в других странах, вызывая у них ощущение собственной беспомощности. Такие явления, как, например, уничтожение амазонской сельвы, международная торговая политика или истончение озонового слоя, могут влиять на жизнь каждого человека и подрывать веру людей в их способность построить для себя лучший мир.

✓ Во-вторых, новейшие технологии, которые непонятны нам и неподвластны нашему контролю, способны понизить уровень коллективной эффективности. В прошлом многие водители были уве-

рены, что они способны поддерживать свой автомобиль в рабочем состоянии. С появлением компьютерного управления в современных автомобилях многие люди, имеющие ограниченные познания в механике, потеряли не только личную эффективность относительно своей способности ремонтировать машину, но также в немалой степени и коллективную эффективность относительно возможности обратить вспять движение ко все большему усложнению автомобиля.

✓ Третий фактор, подрывающий коллективную эффективность, – это запутанный социальный механизм с бюрократической прослойкой, препятствующей любым изменениям в обществе. Встречаясь с постоянными неудачами в попытках что-либо изменить или понимая, как много требуется времени, чтобы добиться каких-то заметных перемен, люди теряют охоту вообще предпринимать какие-либо действия. И тогда многие из них «вместо того чтобы усовершенствовать средства для построения собственного будущего... неохотно передают управление в руки технических специалистов и общественных деятелей».

✓ В-четвертых, огромный размах и величина проблем, с которыми сталкивается человечество, способны подорвать коллективную эффективность. Войны, голод, перенаселение, преступления и природные катастрофы – вот только немногие из глобальных проблем, оставляющих нас с чувством беспомощности. Однако Бандура считал, что, несмотря на эти громадные международные проблемы, изменения в лучшую сторону возможны, если люди будут настойчиво повторять свои совместные усилия и не позволят сбить себя с толку. Само время требует общественных инициатив, которые создают чувство коллективной эффективности и необходимы, чтобы люди могли влиять на условия, формирующие их жизнь и жизнь будущих поколений.

1.2. Самоэффективность и сходные конструкты

Концепция самоэффективности опирается на многочисленные экспериментальные данные, полученные в рамках других подхо-

дов, таких как теория ожидаемой ценности Дж. Аткинсона, теория каузальных атрибуций Б. Вайнера, теория локуса контроля Дж. Роттера, различные исследования Я-концепции и др., но самооффективность как конструкт существенно отличается от понятий, лежащих в их основе. Поскольку понятие самооффективности является относительно новым, особенно для отечественной психологии, представляется важным подробно рассмотреть его специфику по отношению к сходным личностным когнитивным конструктам.

Начнем свой анализ с концепции *локуса контроля Дж. Роттера*, где акцент делается на воспринимаемом контроле над результатами жизненных событий. Согласно данной теории, люди различаются в том, считают ли они события независимыми (внешний контроль) или зависимыми (внутренний контроль) от собственных действий [42].

Таким образом, локус контроля не связан с представлением о своих способностях, он отражает представления субъекта о том, что влияет на результат – собственные действия или внешние «вильи», такие как удачные обстоятельства или судьба. В отличие от высокой самооффективности, внутренний локус контроля не обязательно приводит к чувству компетентности и благополучия. Например, Д. Шанк экспериментально показал, что убеждение школьников в том, что высокие отметки зависят от вложенных в учебу усилий, может быть связано с чувством неуверенности и подавленности, если отсутствует вера в наличие у себя необходимых академических способностей [44–45].

Каузальная атрибуция – это воспринимаемые причины позитивных или негативных результатов произошедших событий, в то время как самооффективность – это воспринимаемые убеждения о своих способностях справиться в будущем с определенной деятельностью [45]. Атрибутивная теория исследует, как люди объясняют для себя причины тех или иных уже произошедших событий. В частности, в академической сфере ученики и учителя склонны приписывать успех и неудачу таким факторам, как усилия, способности, сложность задания и везение. В соответствии с атрибутивной теорией Б. Вайнера объяснение неудачи недостатком усилий повысит мотивацию выполнения следующих задач, а недо-

статком способностей – понизит [46]. Таким образом, атрибуция оказывает влияние на ожидание будущего успеха, а уровень самооффективности показывает степень уверенности в успешности выполнения деятельности.

Исследования показывают, что самооффективность и каузальные атрибуции оказывают взаимное влияние друг на друга. Школьники с высокой самооффективностью объясняют свои неудачи недостаточным старанием, а с низкой – слабыми способностями [26]. В свою очередь, атрибуционные факторы, такие как суждения о сложности задачи и степени приложенных усилий, влияют на уровень самооффективности [Там же]. Ученики, добившиеся успеха с помощью усилий, считают себя менее способными, чем те, которые преуспели с легкостью. В то же время успех в сложной задаче повышает самооффективность сильнее, чем в легкой.

Я-компетентность и самооффективность имеют несколько важных различий. Я-компетентность в теории Уайта – проявление врожденных способностей, тогда как самооффективность – приобретенная система личных убеждений. Самооффективность измеряется критериально, в терминах вероятности выполнения определенной деятельности, в то время как Я-компетентность нормоориентирована. Например, детей просят сравнить свои способности со способностями их сверстников. И самооффективность, и Я-компетентность являются убеждениями о личных способностях, но самооффективность измеряется более детально в рамках разных видов деятельности, так как учитывается, что одни и те же навыки могут по-разному применяться в разных предметных ситуациях [28].

Я-концепция – обобщенные представления человека о себе, которые формируются в процессе развития. Она формируется благодаря опыту взаимодействия с окружающей средой, а также базируется на оценках значимых для индивида людей. Я-концепция – многогранный конструкт, включающий в себя самооценку, уверенность в себе, устойчивость и самокристаллизацию [2]. Она имеет иерархическую структуру, в соответствии с которой на вершине находится общая, или глобальная, Я-концепция, а в основании – частные я-концепции [47–48]. В Я-концепции выделяют три составляющие [Там же]:

➤ когнитивная составляющая – это «образ Я», представления человека о самом себе;

➤ эмоционально-оценочная составляющая Я-концепции – аффективная оценка этих представлений, которую также называют самооценкой;

➤ поведенческая – конкретные действия индивида, которые связаны с «образом Я» и самооценкой.

Сравнение академической Я-концепции и самооффективности показывает, что академическая Я-концепция представляет собой комплекс убеждений и чувств, характеризующих собственное функционирование в учебной деятельности, и включает отношения, чувства и восприятия индивидом своих учебных умений. Академическая самооффективность более прямо связана с представлениями о своих способностях достичь успеха в конкретной дисциплине. Согласно проведенным в последние два десятилетия эмпирическим исследованиям, самооффективность более достоверно предсказывает предметно-специфическую академическую успешность, чем более общие характеристики личности, такие как Я-концепция или самооценочность [28]. Так, в исследовании Д. Питча, Р. Уолкера и Е. Чапман, проведенном среди учеников старшей школы, было показано, что связь математической самооффективности и успеваемости по математике сильнее, чем связь математической я-концепции и уровня достижения по этому предмету. Авторы этого исследования выявили также два независимых компонента – аффективный и когнитивный, причем когнитивный компонент я-концепции оказался идентичным конструкту самооффективности [2].

Конструкт *уверенности в себе*, широко исследовавшийся в психологии, также родствен понятию самооффективности. В.Г. Ромек определяет уверенность в себе как «позитивную субъективную оценку индивидом собственных навыков и способностей как достаточных для достижения значимых для него целей и удовлетворения его потребностей» [19]. Таким образом, в своем определении Ромек объединяет наличие поведенческих навыков и их когнитивно-эмоциональную оценку на основе субъективно важных для человека целей и потребностей.

Сходства самооффективности и уверенности в себе заключаются в том, что оба этих конструкта описывают представления индивида о своих способностях, однако самооффективность является только когнитивным конструктом, а у уверенности в себе, как и у Я-концепции, есть эмоциональный аспект. Уверенность в себе характеризует соответствие своих способностей некоторым целям. Самооффективность также связана с постановкой целей, но только как с одной из мотивационных характеристик. Воспринимаемая эффективность не обязательно оценивается в контексте достижения каких-либо целей. Уверенность в себе – более обобщенная личностная характеристика, тогда как самооффективность узкоспецифична в отношении выполняемой субъектом деятельности. Различаются эти конструкты и в методах измерения – уверенность в себе может фиксироваться посредством наблюдения [20], а самооффективность измеряется с помощью детально разработанных опросников, посредством самостоятельной оценки, осуществляемой субъектом деятельности [29].

1.3. Воспринимаемая самооффективность как способность человека оценивать себя в деятельности

Дж. Капрара, Д. Сервон уделяли большое внимание изучению феномена воспринимаемой самооффективности. Воспринимаемая самооффективность – это оценка человеком своей способности совершить какие-либо действия в определенных условиях [11]. Особого внимания, по мнению исследователей, заслуживают два элемента этого определения:

✓ Во-первых, воспринимаемая самооффективность определяется контекстуально, то есть в отношении конкретной задачи, стоящей перед человеком. Это определение имеет большое значение для психологической оценки.

✓ Во-вторых, определение воспринимаемой самооффективности состоит в том, что этим понятием обозначаются суждения о действиях, которые человек может совершить, вне зависимости от того значения, которое им придается. Человек может, к примеру,

высоко оценивать свою эффективность в отношении выполнения рабочих обязанностей, однако не испытывать на этот счет особого удовлетворения, если эта работа воспринимается им как малоценная или не позволяющая проявить себя.

Эти два положения иллюстрируют разницу между воспринимаемой самооффективностью и самоуважением. Самоуважение – это глобальное ощущение собственной ценности; воспринимаемая самооффективность не глобальна и не является оценкой собственной ценности. Различие здесь не только семантическое. Воспринимаемая самооффективность – мощный предиктор поведения, тогда как показатели самоуважения не позволяют достаточно точно предсказать действия человека, что заставляет исследователей ставить под сомнение ценность этого конструкта как объяснения социального поведения [15].

Стратегия, основанная на теории самооффективности, – стратегия контекстуальной оценки представлений, то есть в отношении определенных обстоятельств и действий, – обладает значительной прогностически-практической ценностью. Глобальные оценки Я-концепции являются недопустимо слабыми предикторами поведения. Оценки деконтекстуализированной самооффективности, напротив, позволяют предсказать поведение достаточно точно [11].

Результаты исследования роли восприятия самооффективности лиц, страдающих фобиями, наглядно иллюстрируют прогностическую силу представлений о собственной эффективности [31]. Оценки самооффективности позволяют спрогнозировать не только общий уровень достижений, но и успех/неудачу на уровне отдельных действий [33]. Например, два человека, которым предлагается одинаковый набор заданий, решают, что смогут выполнить одинаковое их количество, однако выбирают разные задания. Оценки самооффективности обычно позволяют не только спрогнозировать общий уровень успешности, но и определить специфические задания, которые человек сможет или не сможет выполнить. Точный поведенческий прогноз такого рода, как на уровне индивидуальных различий, так и на уровне внутрииндивидуальной вариативности поведения, – редкое явление [11].

А. Стайкович и Ф. Лутанс [33], проведя мета-анализ ряда исследований, доказали прогностическую ценность показателей самооффективности. Они сопоставили результаты 114 исследований, в которых были сделаны попытки найти связь между оценками контекстуализированной самооффективности и достижениями в профессиональной деятельности. Как отмечают авторы, эта прогностическая сила резко контрастирует с типичными результатами, получаемыми при попытке увязать успешность выполнения заданий с глобальными личностными чертами. Они также отмечают, что в полученных результатах, скорее всего, недооценивается реальное влияние представлений о самооффективности на поведение, поскольку главный эффект самооффективности в анализ не включен. Неуверенность в собственной эффективности не только ухудшает результативность, но и вызывает бездеятельность. Люди, избегающие работы по причине неуверенности в собственной эффективности, по существу, исключают себя из исследований, учтенных в мета-анализе. Несмотря на это ограничение, выявленные связи между самооффективностью и поведением отличает значительная устойчивость [Там же].

Представления о контроле и ближайшие детерминанты поведения.

По мнению Дж. Капрара и Д. Сервон, один из ключевых вопросов при исследовании когнитивных процессов и мотивации – вопрос о том, какое влияние оказывает на поведение тот или иной когнитивный механизм, каузальное или лишь второстепенное. Когнитивный процесс может быть связан с другими факторами (третьими переменными), являющимися истинными причинами успеха. В случае воспринимаемой самооффективности, очевидной третьей переменной является мастерство. Люди, имеющие больше знаний и навыков, более уверены в своих способностях. Объективные различия в мастерстве могут, в принципе, объяснять корреляции между субъективными представлениями об эффективности и успешности осуществления соответствующей деятельности.

Этой проблеме посвящено множество исследований, в которых подтверждается связь между суждениями о самооффективности и

поведением [1, 11]. Особенно убедительны данные, полученные при экспериментальном манипулировании суждений об эффективности с сохранением остальных факторов постоянными. Это возможно благодаря едва заметным контекстуальным стимулам, которые оказывают искажающее влияние на формирование суждений о самооэффективности. Сервон и Пик манипулировали представлениями об эффективности, используя эталонные подсказки [32]. Когнитивная эталонная подсказка – это некая концептуальная стартовая точка в задании на выведение умозаключений, то есть первое предположение, которое человек может преобразовать, чтобы получить затем окончательную оценку. Окончательные оценки обычно искажаются в направлении эталонной подсказки, даже если значение стимула-подсказки не позволяет получить никакой информации об объекте суждения [34–37].

Перед выполнением когнитивного задания испытуемых просили сообщить, смогут они решить больше или меньше X задач, при этом значение X было, якобы, случайным числом, в то время как в действительности оно предварительно выбиралось и должно было быть особенно высоким или особенно низким. Высокие и низкие значения стимула-подсказки повышали и понижали уверенность в собственной эффективности соответственно. Изменившаяся самооценка соответствующим образом влияла на последующую настойчивость при выполнении заданий [32]. Исследования показали, что восприятие собственной эффективности влияло на поведение даже тогда, когда представления об эффективности изменялись способом, не обеспечивающим ни различия в мастерстве, ни информации о задании. Вариации в порядке, в котором люди рассматривают гипотетические уровни будущих действий, также влияют на суждения об эффективности и на поведение [Там же].

На суждениях об эффективности также отражается краткий анализ позитивных или негативных факторов, связанных с действиями. Оценка своих сильных и слабых сторон перед выполнением задания делает когнитивно доступной разную информацию. Лица, которые недавно размышляли о своих недостатках, ниже оценивают свою эффективность и менее мотивированы [11].

Формирование уверенности в собственной эффективности.

По мнению Дж. Капрара и Д. Сервон, психология должна исследовать не только роль представлений о контроле, но и процессы, посредством которых человек развивает в себе ощущение контроля. Авторы ставят вопрос: «Как выработать ощущение эффективности у тех, кто сомневается в своей способности преодолевать жизненные препятствия?» [11].

Внушить ощущение собственной эффективности непросто. Ободрение и похвала могут улучшить оценку человеком своих способностей, но результаты их действия недолговечны, если в ближайшее время старания человека не увенчиваются успехом. Самый верный способ приобретения уверенности в себе – это личный опыт успеха [30]. Личный опыт преодоления препятствий и достижения поставленной цели трудно отрицать даже тем, кто обычно сомневается в своих способностях.

Понятие устойчивого ощущения самоэффективности особенно важно для понимания того, как люди мотивируют себя на целенаправленные действия и поступки, результаты которых можно будет видеть лишь в отдаленном будущем. Этой проблеме посвящен следующий раздел.

1.4. Феномен самоэффективности в трудах отечественных психологов

Понятие и концепция самоэффективности обладают значительной научной ценностью в российской психологии. Первым проблему самоэффективности начал изучать Р.Л. Кричевский. Исследуя личностную сферу руководителей, в качестве одной из характеристик он выделил самоэффективность и трактовал её именно как личностную особенность – воспринимаемую субъектом собственную эффективность в той или иной области [12–13]. В диссертационных работах, выполненных под руководством Р.Л. Кричевского, А.В. Бояринцевой, С.В. Паирель, Ю.Н. Гончаровым [3], Е.А. Могилёвкиным, Т.Л. Григорьевой, самоэффективность выступила одним из главных изучаемых феноменов при

изучении личностных особенностей, профессионального самосознания, карьерного роста предпринимателей и госслужащих. Показано, что самооффективность существенно влияет на карьерный успех, профессиональную социализацию, достижение высокого уровня профессионализма. Установлены положительные корреляционные связи уровней самооффективности в общении и интернальности, экстравертированности, нейротизма [13, 17].

Отечественных исследований, посвящённых самооффективности, насчитывается небольшое количество. В них также доказывалась связь между самооффективностью и успешностью деятельности. Выявлены, например, некоторые особенности самооффективности подростков. Академическая самооффективность подростков, по мнению Е.А. Шепелевой, положительно связана с учебной успеваемостью и субъективным школьным благополучием, а социальная самооффективность коррелирует с успешностью социального функционирования. Обнаружена гендерная специфика характера связей самооффективности с успешностью в учёбе и в общении со сверстниками [42].

В своём исследовании Е.А. Шепелева показывает, что подростки с высоким уровнем академической самооффективности при возникновении трудных ситуаций в учёбе чаще используют стратегии активного преодоления трудностей и обращаются за социальной поддержкой, а подростки с высоким уровнем социальной самооффективности при возникновении трудных ситуаций в общении чаще используют более эффективные социальные копинг-стратегии, такие как активное преодоление трудностей, переключение на другую деятельность, поиск социальной поддержки. Гендерная специфика заключается в том, что у девушек академическая самооффективность и стратегии активного преодоления трудностей являются предикторами академической успеваемости, у юношей академическая самооффективность не связана с успеваемостью [Там же].

О.В. Тимофеева [22], изучая специфику возрастных кризисов у женщин-учителей, выявила, что в кризисные периоды у них падают показатели самооффективности, с которой положительно связаны самооценочность, самоуверенность, саморуководство. В иссле-

дованиях было показано, что в периоды возрастных кризисов у учителей не наблюдается реального ухудшения профессиональной самооффективности, их восприятие собственной субъектности страдает, в том числе, по параметру самооффективности. Получены факты о том, что сниженный уровень самооффективности может служить признаком переживания кризиса, причём даже на фоне внешнего благополучия, в частности объективно высоких профессиональных результатов [21].

В исследовании М.В. Гущина изучается самооффективность военнослужащих-контрактников [6]. Показано, что самооффективность как важная личностная переменная является фактором их профессиональной зрелости и базируется на таких психологических характеристиках, как, уровень субъективного контроля, ответственность, рефлексивность, система профессиональных самооценок [10].

Исследования самооффективности в области социальной психологии были выполнены В.Г. Ромеком. В качестве социально-психологической характеристики он раскрывает суть уверенности в себе как генерализованной, стабильной, позитивной оценки человеком своих навыков, умений и способностей в определённых ситуациях общения. На основе теоретического анализа проблемы уверенности, эмпирических данных зарубежных исследователей и своих собственных В.Г. Ромек делает вывод, что самооффективность входит в структуру уверенности в себе как один из её моментов [19].

В структуре уверенности в себе В.Г. Ромек выделяет три компонента: общую уверенность в себе, социальную смелость и инициативу в социальных контактах. Самооффективность узкоспецифична относительно выполняемой субъектом деятельности и поэтому вовсе не обязательно содержит такие компоненты, как социальная смелость и инициатива в социальных контактах. Например, можно говорить об эффективности в решении математических задач, для суждения о которой не важна оценка своих социальных навыков. Таким образом, уверенность в себе, в отличие от самооффективности, является более обобщённой личностной диспозицией и, кроме того, содержит в себе эмоциональный аспект [43].

1.5. Взаимосвязь самооффективности и потенциала достижений

Феномен самооффективности зачастую связывают с таким психологическим конструктом, как потенциал достижений. Поскольку понятие «потенциал достижений» является новым в психологической науке, важно рассмотреть его более подробно.

Методологической основой рассмотрения данного феномена служит современная теория транскоммуникации В.И. Кабрина [8], [9]. Ниже представлены основные положения этой теории:

1. Транскоммуникация – первичная экзистенциальная реальность, открывающаяся в последовательном коммуникативном подходе к душевной жизни человека. Транскоммуникация, с одной стороны, рассматривается как специфическая тотальная реальность, с другой стороны, она видится в качестве достаточно универсального генерального фактора, порождающего наиболее существенные и активные душевные процессы самого различного масштаба. В этих порождаемых им психологических образованиях (пиковых переживаниях, ролях, нормах, ценностях, Я-концепциях, атрибуциях, притязаниях, идентичностях и т.п.) сама транскоммуникативная реальность и проявляется, и преобразуется.

2. Транскоммуникация проявляется как синхронизация и соответствие в самых разномасштабных и разномерных мирах (от геномного до трансперсонального и транскультурного) не просто через физическую, а именно через смысловую синергию или смыслообразование.

3. Транскоммуникативный процесс имеет выраженную архетипическую структуру, в которой можно различить:

- нисходящую транскоммуникацию, гармонизирующую душевно-телесные соответствия и выраженную в катарсисе – очищающем переживании;
- импрессиивную транскоммуникацию, гармонизирующую отношения со средой и выраженную в импринтинге – переживании особого впечатления;
- экспрессиивную транскоммуникацию, гармонизирующую активную передачу впечатлений и выраженную в экстенсии (экстазе) – передаче новых впечатлений и в стремлении «выразить невыразимое»;

- восходящую транскомуникацию, гармонирующую душевную и духовную сферы человека и выраженную в инсайте – переживании озарения, вдохновения.

Важно, что эти процессы образуют целостный цикл (рис. 2).

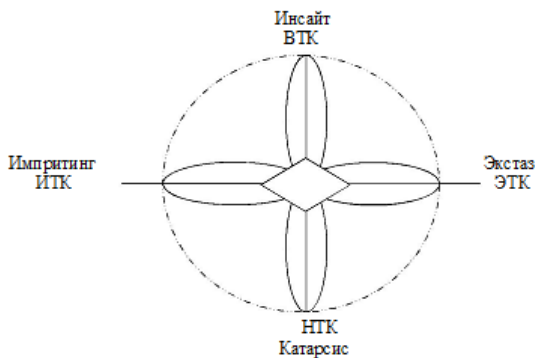


Рис. 2. Транскомуникативный универсум динамики элементарной коммуникативной ситуации: четырёхмерная восьмёрка показывает голографичность единого транскомуникативного процесса (НТК – нисходящая транскомуникация; ИТК – импрессивная транскомуникация; ЭТК – экспрессивная транскомуникация, ВТК – восходящая транскомуникация)

4. Уравновешенность всех векторов транскомуникации делает общение наиболее полноценным и наиболее адекватно отражает душевное состояние общающихся.

В теории транскомуникации выделяются наиболее существенные качества эффективной личности: выраженный творческий потенциал и высокая коммуникативная ответственность. Эти характеристики являются двумя координатами потенциала достижений. Он как интегральный фактор личности не возникнет при отсутствии одной из них. Транскомуникация происходит между людьми, которые принимают уникальность друг друга и преодолевают страх пиковых переживаний, т.е. не стыдятся удивления, катарсиса, импринтинга, инсайта. Эти процессы порождают большую яркость мыслей, образов, идей и делают аутентичными и творческими совместные действия и поступки [10].

Таким образом, психологический потенциал достижений можно определить как раскрытие базовой потребности личности в компетенции и переживании, в совершенствовании мотивационных, когнитивных, креативных и эмоциональных оснований поведения. Он реализуется в транскоммunikативных ситуациях, преобразующих значимые жизненные отношения, делая их более эффективными и жизнеспособными.

Чувство потенциала делает человека несамотождественным и через это постоянно самопроектирующимся. Минимально это чувство потенциала проявляется в человеке как переживание в буквальном смысле, т.е. что-то большее, чем жизнь. Другими словами, жизнь человека изначально окутана переживаниями, проявляющими ее потенциал. Человек не просто чувствует, но именно переживает свой потенциал как возможность. Переживание потенциала интимно связано с рождением самосознания. Чувство самости ребенка непосредственно переживается как «я сам, я могу». С этим современные психологи связывают глубинную потребность в компетентности. Она является основой внутренней мотивации (по сравнению с внешней) и ее автономии (самодетерминированности), поскольку чувство «я сам, я могу» уже само по себе доставляет удовольствие и удовлетворение. Важно подчеркнуть, что чувство потенциала рождается в переживании перехода, трансформации от «не могу» к «могу». Переживание этой трансформации есть основа чувства достижения. А опыт переживания таких трансформаций постоянно аккумулируется в переживании и осознании потенциала достижений, являющегося ядром творческого потенциала [8].

Чтобы развивать у человека потенциал достижений, необходимо понимать динамику трансформации, рождающую чувство этого потенциала. Выделены 4 фазы потенциализации [7]:

А. Стресс-мобилизация – спонтанное балансирование мотиваций достижений успеха, избегания неудачи и активация индивида на новую неизвестную ситуацию или ситуацию неопределенности, сопровождающуюся эустрессом.

В. Реориентация – переход в новый масштаб ситуации; трансформация переживания риска неопределенности, переход в новое состояние, соответствующее ситуации, расширение границ общения.

С. Решение как метаморфоза – преобразование ситуации в направлении новых возможностей, преображение, и переживание новой формы отношений.

Д. Рост-переживание становления в новом качестве, осознание, тестирование реализация открывающихся возможностей в новой форме отношений.

Личность с высоким потенциалом достижений зачастую становится лидером во взаимоотношениях. И, продуцируя новое, будет услышана и понята значимыми другими и культурным сообществом. Весь комплекс указанных качеств синергично развивается в индивидуальном коммуникативном мире личности как системе добровольных и избирательных коммуникативных отношений, соответствующих ее самобытности. Свобода выбора оригинальных проблем, идей, единомышленников и творческих оппонентов формирует оригинальных и свободных людей, которые только и могут образовывать эффективные творческие коллективы [7–10].

Схожими характеристиками обладают люди с высоким уровнем самоэффективности. В первом параграфе говорилось о том, что такие люди зачастую легче справляются с различными жизненными трудностями, успешнее строят отношения с другими людьми, смотрят с оптимизмом на свою личную эффективность в отношении влияния на события своей жизни.

Не случайно эти два феномена (потенциал достижений и самоэффективность) рассматриваются в одной плоскости. Эти психологические конструкты наиболее емко охватывают жизненное пространство человека с точки зрения его возможностей. Целостность, непрерывность и многоплановость развития человека в системе его отношений определяется наличием в нем глубинного источника активности которым может являться как самоэффективность, так и потенциал достижений.

Центральной проблемой остается то, каким образом и почему потенциальные возможности человека актуализируются в одних условиях и не актуализируются в других. Развитие потенциала достижений и самоэффективности, позволяющих получить человеку аутентичный опыт работы со своими индивидуальными возможностями.

Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Опираясь на исследования, проводимые А. Бандурой и его коллегами, сформулируйте основные характеристики самоэффективности как личностного конструкта.

2. Выделите различия общей и частной самоэффективности.

3. Бандура выделил четыре основных источника информации о собственной эффективности, выберите их из предложенного списка:

- а) Личный опыт достижений;
- б) Невербальные убеждения;
- в) Вербальные убеждения;
- г) Мотивационная готовность;
- д) Эмоциональные и физиологические реакции;
- е) Косвенный опыт.
- ж) Успешность деятельности.

4. Известно, что самоэффективность влияет на настойчивость в достижении целей. Опишите поведение людей, которые считают себя не способными добиться успеха.

5. Опишите сущность феномена коллективной эффективности.

6. Используя текст пособия, опишите факторы, отрицательно влияющие на коллективную эффективность.

7. Концепция самоэффективности опирается на многочисленные экспериментальные данные, полученные в рамках других подходов. Из перечисленных ниже сходных личностных когнитивных конструктов выберите не относящийся к феномену самоэффективности:

- а) локус контроля;
- б) каузальная атрибуция;
- в) доверие к себе;
- г) Я-компетентность;
- д) Я-концепция;
- е) уверенности в себе.

8. Какие известные Вам отечественные психологи внесли значительный вклад в изучение феномена самоэффективности?

9. Соотнесите свойства самооффективности с их значением:

Уровень	Характеризует степень уверенности человека в том, что он может справиться с той или иной деятельностью, выполнить стоящие перед ним задачи
Сила	Показывает, как переносятся убеждения в собственной эффективности, сформированной в одной сфере деятельности, на другие
Обобщённость	Описывает представления человека о своей способности справляться с одной и той же деятельностью при разных степенях ее сложности

Литература

1. Бандура А. Теория социального научения. СПб. : Евразия, 2000. 218 с.
2. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание. М. : Прогресс, 1986.
3. Гончаров Ю.Н., Огнев А.С., Ярошенко Г.Н. Современный администратор и пути повышения эффективности его профессиональной деятельности // Очерки организационной психологии / под общ. ред. А.С. Огнева. Воронеж : ВГИ, 1998. С. 85–111.
4. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения : учеб. пособие. М. : Смысл ; Академия, 2006. 333 с.
5. Гордеева Т.О. Мотивация достижения: теории, исследования, проблемы // Современная психология мотивации / под ред. Д.А. Леонтьева. М. : Смысл, 2002. 321 с.
6. Гущин М.В. Влияние ценностно-смысловой сферы личности на военно-профессиональное становление военнослужащих, проходящих службу по контракту // Вестн. МГОУ. Сер. Психологические науки. 2007. № 3. С. 291–296.
7. Кабрин В.И. Актуальные направления психологического сопровождения университетского образования. Томск : УПТ ТГУ, 2002. 68 с.

8. Кабрин В.И. Коммуникативный мир и транскоммунитивный потенциал жизни личности: теория, методы, исследования. М. : Смысл, 2005. 248 с.
9. Кабрин В.И. Транскоммунитивация и личностное развитие. Томск : Изд-во Том. ун-та, 1992. 256 с.
10. Кабрин В.И. Комплекс психологических практик развития потенциала достижений. Томск : Изд-во Том. ун-та, 2011. 116 с.
11. Капрара Дж., Сервон Д. Психология личности. СПб. : Питер, 2003. 212 с.
12. Кричевский Р.Л. Если Вы руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. М. : Дело, 1998. С. 372–384.
13. Кричевский Р.Л. Самоэффективность и акмеологический подход к исследованию личности // Акмеология. 2001. № 1. С. 47–52.
14. Кричевский Р.Л. Черты современного эффективного менеджера // Очерки организационной психологии / под общ. ред. А.С. Огнева. Воронеж : ВГИ, 1998. С. 65–84.
15. Майерс Д. Социальная психология. СПб. : Питер, 1997. 688 с.
16. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. М. : МПСИ, 2002. 400 с.
17. Могилевкин Е.А. Карьера // Очерки организационной психологии / под общ. ред. А.С. Огнева. Воронеж : ВГИ, 1998. С. 112–146.
18. Первин Л., Оливер Дж. Психология личности: Теория и исследования. М. : Аспект Пресс, 2001. 510 с.
19. Ромек В.Г. Понятие уверенности в себе в современной социальной психологии // Психологический вестник. 1996. Вып. 1, ч. 2. С. 132–146.
20. Ромек В.Г. Психологические особенности уверенной в себе личности // Социальная психология личности в вопросах и ответах : учеб. пособие / под ред. проф. В.А. Лабунской. М. : Гардарики, 2000. 308 с.
21. Тимофеева О.В. Оптимизация профессионального становления учителя в периоды возрастных кризисов : учеб.-метод. пособие. М., 2004. 21 с.
22. Тимофеева О.В. Проблема возрастных и профессиональных кризисов // Механизм опосредования в организации самостоятельной деятельности студентов : пособие для преподавателей высшей школы / под ред. С.М. Годника. Воронеж, 2003. 160 с.
23. Фрейджер Р., Фейдимен Дж. Личность. Теории, упражнения, эксперименты. М. : Прайм-Еврознак, 2004. 608 с.
24. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. СПб. : Питер ; М. : Смысл, 2003. 860 с.

25. Шульц Д.П., Шульц С.Э. История современной психологии / пер. с англ. А.В. Говорунов, В.И. Кузин, Л.Л. Царук ; под ред. А.Д. Наследова. СПб. : Евразия, 2002. 532 с.
26. Bandura, A. (1989). Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy, DP № 25, p. 729.
27. Bandura, A., (1991 b). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, pp. 248–287.
28. Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social-cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
29. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. U.S.A.: W.H. Freeman and Company.
30. Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G.V., & Pastorelli, C. (1996). Multifaceted impact of self-efficacy beliefs on academic functioning. *Child Development*, 67, pp. 1206–1222.
31. Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G.V., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72, pp. 187–206.
32. Cervone, D., Peake, P.K. (1986). Anchoring, efficacy, and action: The influence of judgmental heuristics on self-efficacy judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50.
33. Luthans, F., Stajkovic, A., Luthans, B.C., and Luthans, K.W. (1998). Applying Behavioral Management in Eastern Europe. *European Management Journal*. Special Issue: Russia, Central and Eastern Europe, vol. 16, No. 4.
34. Kahneman, D., Tversky, A. (1971). Belief in the Law of Small Numbers, *Psychological Bulletin*, vol. 2, pp. 105–110.
35. Kahneman, D., Tversky, A. (1984). Choices, Values and Frames. *American Psychologist*, vol. 39, pp. 341–350.
36. Kahneman, D., Tversky, A. (1974). *Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
37. Kahneman, D., Tversky, A. (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision Under Risk, *Econometrica*, vol. 47, pp. 263–291.
38. Pajares, F. (2002). Gender and perceived self-efficacy in self-regulated learning. *Theory into Practice*, 41, pp. 116–125.
39. Pajares, F., & Schunk, D. H. (2001). Self-beliefs and school success: Self-efficacy, self-concept, and school achievement. In R. Riding and S. Rayner (Eds.), *Perception*. London: Ablex Publishing, pp. 239–266.
40. Pajares, F., & Urdan, T. (2005). Academic motivation of adolescents. Charlotte, NC: Information Age Publishing. Pajares, F., & Urdan, T. (Eds.). (2006). *Adolescence and education: Vol. 5. Self-efficacy beliefs of adolescents*. Greenwich, CT: Information Age.

41. Rotter, Julian B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. EnglewoodCliffs, NJ, US: Prentice-Hall, Inc, ix, pp. 223–242.
42. Gordeeva, T.O., Shepeleva, E.A. (2006). Gender differences in self-efficacy and coping in Russian adolescents. Abstract to the 19th ISSBDmeeting. Australia, Melbourne. July 2–8, 2006. Abstract book, p. 57.
43. Gordeeva, T.O., Shepeleva, E.A. (2006). Motivation and Coping Strategies in Russian Adolescents: Relations with Subjective Well-being. Abstract to the 26th International Congress of Applied Psychology. Greece, Athens. July 16–21, 2006. Abstract book, p. 103.
44. Schunk, D.H., & Pajares, F. (2002). The development of academic self-efficacy. In A. Wigfield& J. Eccles (Eds.), *Development of achievement motivation*. San Diego: Academic Press.
45. Schunk, D.H., & Zimmerman, B. (Eds.). (1994). *Self-regulation of learning and performance: Issues and educational applications*. Hillsdale, NJ: Erlbaum. Thought control of action, Schwarzer. Washington, 1992, p. 335–394.
46. Zimmerman, B.J. (1990). Self-regulating academic learning and achievement: The mergence of a social cognitive perspective. *Educational Psychology Review*, 2, pp. 173–201.
47. Zimmerman, B., Bandura, A., & Martinez-Pons, M. (1992). Self-motivation for academic attainment: The role of self-efficacy beliefs and personal goal setting. *American Educational Research Journal*, 29, pp. 663–676.
48. Zimmerman, B.J., & Cleary, T.J. (2006). Adolescents' development of personal agency: The role of self-efficacy beliefs and self-regulatory skill. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents*. Greenwich, CT: Information Age, pp. 45–69.

ГЛАВА 2. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ

В данной главе представлены как методики, специально созданные для изучения феномена самооффективности, так и методический инструментарий, который может быть использован для получения косвенной психологической информации о степени выраженности различных аспектов самооффективности человека.

2.1. Методика изучения общей самооффективности личности (Р. Шварцер, М. Ерусалем в адаптации В. Ромека)

Цель методики – выявить уровень самооффективности личности учащегося [9]. Ученикам предлагается прослушать или прочесть 10 утверждений и оценить степень своего согласия с их содержанием.

При оценивании учащиеся пользуются следующей шкалой:

- 1 – абсолютно неверно;
- 2 – едва ли верно;
- 3 – скорее всего верно;
- 4 – совершенно верно.

Оснащение: бланк методики с 10 суждениями для оценки.

Особенности процедуры: полученные результаты тестирования полезно соотнести с показателями других методик, в частности тестов, направленных на изучение уверенности в себе, самооценки. Следует попытаться найти взаимосвязь между результатами различных тестов, обратив внимание на то, какие качества и черты человека могут дополняться или компенсироваться другими.

Бланк методики:

1. Если я как следует постараюсь, то всегда найду решение даже сложным проблемам.
2. Если мне что-либо мешает, то я все же нахожу пути достижения своей цели.

3. Мне довольно просто удается достичь своих целей.
4. В неожиданных ситуациях я всегда знаю, как я должен себя вести.
5. При непредвиденно возникающих трудностях я верю, что смогу с ними справиться.
6. Если я приложу достаточно усилий, то смогу справиться с большинством проблем.
7. Я готов к любым трудностям, поскольку полагаюсь на собственные способности.
8. Если передо мной встает какая-либо проблема, то я обычно нахожу несколько вариантов ее решения.
9. Я могу что-либо придумать даже в безвыходных на первый взгляд ситуациях.
10. Я обычно способен держать ситуацию под контролем.

Обработка полученных результатов

Количество баллов складывается. Показатели до 27 баллов свидетельствуют о низкой самооффективности; 27–35 – показатели средней самооффективности, более 35 – высокой.

Нужно учитывать, что данная методика не защищена от так называемых социально желательных ответов, поэтому в процессе профотбора желательно использовать также проективные методики, которые не дают возможности претенденту «приукрасить» результаты.

2.2. Тест определения уровня самооффективности (Дж. Маддукс, и М. Шеер, модификация Л. Бояринцевой под руководством Р. Кричевского)

Тест определения уровня самооффективности– одна из методик исследования самосознания и самооценки личности [7]. Оценка человеком своего потенциала в сфере предметной деятельности и в сфере общения, которым он реально может воспользоваться. Представления о самооффективности, заложенные в данную методику, предоставляют возможность получить не только информацию о самооценке личности и степени ее самореализации, но и создают

определенный импульс к саморазвитию. Тем самым методика позволяет операционализировать попытки личности достичь высоких результатов в предметной деятельности и межличностном общении.

Тест состоит из 23 утверждений, с каждым из которых испытуемый оценивает степень своего согласия по 11-балльной шкале.

Бланк методики

Инструкция. Согласны ли вы с предлагаемыми утверждениями? Если абсолютно согласны, отметьте значение «+5», если абсолютно не согласны – значение «-5». В зависимости от степени своего согласия или несогласия с утверждениями используйте для ответа промежуточные оценки шкалы в области положительных или отрицательных значений соответственно.

№ п/п	Список утверждений	Шкала ответа (степень согласия)
1	Когда я что-либо планирую, я всегда уверен(а), что могу выполнить данную работу	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
2	Одна из моих проблем состоит в том, что я не могу сразу взяться за работу, которую мне необходимо выполнить, оттягивая этот момент до последнего	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
3	Если я не могу выполнить работу с первого раза, я продолжаю попытки до тех пор, пока не справлюсь с ней	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
4	Когда я ставлю важные для себя цели, мне редко удается достичь их	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
5	Я часто бросаю дела, не закончив их	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
6	Я стараюсь избегать трудностей	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
7	Если что-то кажется мне слишком трудным, я не стану даже пытаться выполнить это хоть как-нибудь	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
8	Если я делаю что-то крайне необходимое, но не слишком приятное для меня, я все равно буду упорствовать до тех пор, пока не доведу дело до конца	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
9	Если я решил(а) что-то сделать, буду идти напролом, до конца	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5

№ п/п	Список утверждений	Шкала ответа (степень согласия)
10	Если мне не удастся быстро выучить что-то новое, сразу бросаю это дело	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
11	Когда проблемы возникают неожиданно, мне не удастся справиться с ними	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
12	Я не пытаюсь научиться чему-то новому, если оно выглядит слишком сложным для меня	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
13	Неудачи не смущают меня, а только заставляют предпринимать еще более настойчивые попытки справиться с ситуацией	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
14	Я испытываю уверенность в своих силах при решении сложных проблем	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
15	Я вполне уверен(а) в себе	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
16	Я легко бросаю дела	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
17	Я не похож(а) на человека, который легко справляется с любыми проблемами в жизни	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
18	Мне трудно приобретать новых друзей	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
19	Если я встречаю человека, с которым мне было бы приятно поговорить, иду к нему сам, не дожидаясь, пока он подойдет ко мне	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
20	Если мне не удастся стать близким другом интересного мне человека, я, скорее всего, прекращаю попытки общения с ним	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
21	Если я познакомился(-ась) с человеком, который на первый взгляд кажется мне не слишком интересным, все равно не прекращаю сразу общения с ним	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
22	Я не слишком уютно чувствую себя на собраниях, в компаниях, в больших группах людей	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5
23	Я приобрел(а) всех друзей благодаря своей способности устанавливать контакты	-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5

Сумма баллов первых 17 утверждений показывает уровень самооффективности в сфере предметной деятельности, а с 18-го по 23-е утверждение – в сфере межличностного общения.

Подсчет баллов производится после изменения знака на обратный перед отмеченной цифрой в утверждениях: 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 20, 21, 22.

Т а б л и ц а 1

Результаты нормирования тестовых показателей на российской выборке

Показатель	Самооффективность в сфере предметной деятельности	Самооффективность в сфере межличностного общения
Среднее значение по шкале	30,6	3,8
Среднее квадратичное отклонение	23,8	11,1
Число испытуемых	927	927

Для данного теста статистические нормы для России пока не определялись. Нормировка теста была проведена А. Огневым на выборке более 900 человек (школьники, студенты, работники госпредприятий, госслужащие, безработные) (табл. 1). Средние значения уровня самооффективности располагаются в интервале от –7 до +53 баллов, а в сфере общения – в интервале от +7 до +15. Таким образом, показатели, лежащие за указанными пределами, свидетельствуют либо о заниженной оценке потенциала в той или иной сфере жизнедеятельности, либо о завышенной.

2.3. Шкала базовых убеждений (Р. Янов-Бульман)

По мнению американского психолога Р. Янов-Бульман [10], здоровое чувство безопасности основано на трех категориях базовых убеждений, составляющих ядро нашего субъективного мира:

1. Вера в то, что в мире больше добра, чем зла. В эту категорию входит отношение к окружающему миру вообще и отношение к людям.

2. Убеждение, что мир полон смысла. Обычно люди склонны верить, что события происходят не случайно, а контролируются и подчиняются законам справедливости.

3. Убеждение в ценности собственного «Я». Здесь основное значение имеют три аспекта: «Я хороший человек» (самоценность), «Я правильно себя веду» (контроль) и оценка собственной удачливости.

С целью диагностики базовых убеждений Р. Янов-Бульман разработала Шкалу базовых убеждений, выявляющую восемь категорий убеждений, на основе которых вычисляются три вышеупомянутых базовых убеждения:

- 1) благосклонность мира (BW, benevolence of world);
- 2) доброта людей (BP, benevolence of people);
- 3) справедливость мира (J, justice);
- 4) контролируемость мира (C, control);
- 5) случайность как принцип распределения происходящих событий (R, randomness);
- 6) ценность собственного «Я» (SW, self-worth);
- 7) степень самоконтроля (контроля над происходящими событиями) (SC, self-control);
- 8) степень удачи, или везения (L, luckiness).

Бланк методики

Инструкция: Отметьте, пожалуйста, степень своего согласия или несогласия с каждым из утверждений.

№ п/п	Утверждение	Совершенно не согласен	Не согласен	Скорее не согласен	Скорее согласен	Согласен	Полностью согласен
1	Неудача с меньшей вероятностью постигает достойных, хороших людей						
2	Люди по природе своей недружелюбны и злы						
3	Кого в этой жизни постигнет несчастье – дело случая						
4	Человек по натуре добр						

№ п/п	Утверждение	<i>Совершенно не согласен</i>	<i>Не согласен</i>	<i>Скорее не согласен</i>	<i>Скорее согласен</i>	<i>Согласен</i>	<i>Полностью согласен</i>
5	В этом мире гораздо чаще происходит что-то хорошее, нежели плохое						
6	Течение нашей жизни во многом определяется случаем						
7	Как правило, люди имеют то, что заслуживают						
8	Я часто думаю, что во мне нет ничего хорошего						
9	В мире больше добра, чем зла						
10	Я вполне везучий человек						
11	Несчастья случаются с людьми из-за ошибок, которые они совершили						
12	В глубине души людей не очень волнует, что происходит с другими						
13	Обычно я поступаю таким образом, чтобы увеличить вероятность благоприятного для меня исхода дела						
14	Если человек хороший, к нему придут счастье и удача						
15	Жизнь слишком полна неопределённости – многое зависит от случая						
16	Если задуматься, то мне очень часто везет						
17	Я почти всегда прикладываю усилия, чтобы						

№ п/п	Утверждение	<i>Совершенно не согласен</i>	<i>Не согласен</i>	<i>Скорее не согласен</i>	<i>Скорее согласен</i>	<i>Согласен</i>	<i>Полностью согласен</i>
	предотвратить несчастья, которые могут случиться со мной						
18	Я о себе невысокого мнения						
19	В большинстве случаев хорошие люди получают то, чего заслуживают в жизни						
20	Собственными поступками мы можем предотвращать неприятности						
21	Оглядываясь на свою жизнь, я понимаю, что случай был ко мне благосклонен						
22	Если принимать меры предосторожности, можно избежать несчастий						
23	Я предпринимаю действия, чтобы защитить себя от несчастий						
24	В общем-то, жизнь – это потеря						
25	Мир прекрасен						
26	Люди в большинстве своём добры и готовы прийти на помощь						
27	Я обычно выбираю такую стратегию поведения, которая принесет мне максимальный выигрыш						

№ п/п	Утверждение	Совершенно не согласен	Не согласен	Скорее не согласен	Скорее согласен	Согласен	Полностью согласен
28	Я очень доволен тем, какой я человек						
29	Если случается несчастье, то обычно это потому, что люди не предприняли необходимых мер для защиты						
30	Если посмотреть внимательно, то увидишь, что мир полон добра						
31	У меня есть причины стыдиться своего характера						
32	Я удачливее, чем большинство людей						

Обработка результатов

К каждой из 8 шкал относятся 4 утверждения (см. ключ). Значение по каждой из шкал определяется средним арифметическим баллом по соответствующим утверждениям. Для прямых утверждений это баллы, отмеченные респондентом, а для обратных (помеченных в «ключе» знаком минус) – реверсивные значения (противоположные отмеченным относительно середины шкалы, т.е. «1» соответствует «6», «2» – «5», «3» – «4» и т.д.).

Первичные категории убеждений могут также оцениваться как 3 обобщённых направления отношений:

1. Общее отношение к благосклонности окружающего мира вычисляется как среднее арифметическое между ВВ и ВР (благосклонность мира и доброта людей).

2. Общее отношение к осмысленности мира, т.е. контролируемости и справедливости событий, вычисляется как среднее арифметическое между показателями J (справедливость мира), С (кон-

тролируемость мира) и реверсивным R (случайность). Для получения показателя реверсивного R нужно суммировать баллы, обратные набранным по R относительно середины шкалы.

3. Убеждение относительно собственной ценности, способности управления событиями и везения вычисляется как среднее арифметическое между SW (ценность «Я»), SC (самоконтроль) и L (везение).

Ключ:

BW	5,	9,	25,	30
BP	-2,	4,	-12,	26
J	1,	7,	14,	19
C	11,	20,	22,	29
R	3,	6,	15,	24
SW	-8,	-18,	28,	-31
SC	13,	17,	23,	27
L	10,	16,	21,	32

2.4. Шкала локуса контроля Дж. Роттера

Шкала локуса контроля (Locus of control scale) [1] предназначена для диагностики уровня субъективного контроля (УСК). УСК является характеристикой, которая определяет степень независимости человека, его самостоятельности, ответственности и активности в достижении целей.

Локус контроля является двухполюсной характеристикой: на одном полюсе находятся интерналы, на другом – экстерналы. У каждого человека есть свое место на шкале интернальности – экстернальности. Интерналы имеют внутренний локус контроля, экстерналы – внешний.

Интернальная личность оценивает все происходящие с нею значимые события как результат ее собственной деятельности. Интернал считает, что может влиять на события своей жизни, управлять ими и, следовательно, нести ответственность за них и за свою жизнь в целом.

Экстернальная личность, наоборот, интерпретирует все происходящие в ее жизни события как зависящие не от нее, а от каких-

то других сил (Бога, других людей, судьбы и т.д.). Поскольку экстернал не чувствует себя способным как-либо влиять на свою жизнь, контролировать развитие событий, он снимает с себя всякую ответственность за все происходящее с ним.

Тестируемому субъекту предъявляется 44 утверждения, касающихся различных явлений и событий жизни и отношения к ним. Он должен оценить степень своего согласия и несогласия с каждым из утверждений, используя 6-балльную шкалу (от «полностью не согласен» до «полностью согласен»).

Инструкция испытуемому: «Этот опросник устанавливает способ, которым некоторые важные события в жизни нашего общества влияют на различных людей. Пожалуйста, выберите из каждой пары одно (и только одно) высказывание, которое сильнее Вас затрагивает».

Текст опросника

1. Продвижение по службе больше зависит от удачного обстоятельства, чем от способностей и усилий человека.

2. Большинство разводов происходит от того, что люди не захотели приспособиться друг к другу.

3. Болезнь – дело случая; если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.

4. Люди оказываются одиночками из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.

5. Осуществление моих желаний часто зависит от везения.

6. Бесполезно предпринимать усилия для того, чтобы завоевать симпатию других людей.

7. Внешние обстоятельства – родители и благосостояние – влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.

8. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.

9. Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролируются действия подчиненных, а не полагаются на их самостоятельность.

10. Мои отметки в школе чаще зависели от случайных обстоятельств (например, от настроения учителя), чем от моих собственных усилий.

11. Когда я строю планы, то я, в общем, верю, что смогу осуществить их.

12. То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.

13. Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства.

14. Если люди не подходят друг другу, то, как бы они ни старались, наладить семейную жизнь они все равно не смогут.

15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.

16. Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители.

17. Думаю, что случаи или судьба не играют важной роли в моей жизни.

18. Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.

19. Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и степени подготовленности.

20. В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.

21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.

22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, что и как делать.

23. Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моей болезни или болезней.

24. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле.

25. В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.

26. Я часто думаю, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье.

27. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе почти любого.

28. На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по воспитанию детей часто оказываются бесполезными.

29. То, что со мной случается, – это дело моих собственных рук.

30. Трудно бывает понять, почему руководители поступают так, а не иначе.

31. Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего, не проявил достаточно усилий.

32. Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, что я хочу.

33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще всего были виноваты другие люди, чем я сам.

34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно его одевать.

35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой.

36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.

37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.

38. Мне всегда трудно было понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.

39. Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или судьбу.

40. К сожалению, заслуги человека остаются непризнанными, несмотря на все его старания.

41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.

42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.

43. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей.

44. Большинство неудач в моей жизни произошло от неумения, незнания или лени и мало зависело от везения или невезения.

Ключ

Шкала	«+»	«-»	Σ
Ио	2; 4; 11; 12; 13; 15; 16; 17; 19; 20; 22; 25; 27; 29; 31; 32; 34; 36; 37; 39; 42; 44	1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 30, 33, 35, 38, 40, 41, 43	
Ид	12; 15; 27; 32; 36; 37	1; 5; 6; 14; 26; 43	
Ин	2; 4; 20; 31; 42; 44	7; 24; 33; 38; 40; 41	
Ис	2; 16; 20; 32; 37	7; 14; 26; 28; 41	
Ип	19; 22; 25; 31; 42	1; 9; 10; 24; 30	
Им	4; 27	6; 38	
Из	13; 34	3; 23	

Затем «Сырые» баллы переводятся (Σ) в стены.

Таблица перевода «сырых» баллов в стандартные оценки

Стены	«Сырые» баллы													
	И _о		И _д		И _н		И _с		И _п		И _м		И _з	
	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал
	от	до	от	до	от	до	от	до	от	до	от	до	от	до
1	-132	-14	-36	-11	-36	-8	-30	12	-30	-5	-12	-7	-12	-6
2	-13	-3	-10	-7	-7	-4	-11	-8	-4	-1	-6	-5	-5	-4
3	-2	0	-6	-3	-3	0	-7	-5	0	3	-4	-3	-3	-2
4	10	21	-2	1	1	4	-4	-1	4	7	-2	-1	-1	0
5	22	32	2	5	5	7	0	3	8	11	0	1	1	2
6	33	44	6	9	8	11	4	6	12	15	2	4	3	4
7	45	56	10	14	12	15	7	10	16	19	5	6	5	6
8	57	68	15	18	16	19	11	13	20	23	7	8	7	8
9	69	79	19	22	20	23	14	17	24	27	9	10	9	10
10	80	132	23	36	24	36	18	30	28	30	11	12	11	12

После этого происходит интерпретация полученных результатов. Анализируется каждая шкала в отдельности. Отклонение, превышающее норму (5,5), свидетельствует об интернальности, а показатели ниже нормы – об экстернальности.

Описание шкал:

Шкала общей интернальности (Ио).

- *Высокий показатель* по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями: интернальный контроль, интернальная личность. Такие люди считают, что большинство важных событий в их жизни есть результат их собственных действий, что они могут ими управлять, и, таким образом, они чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. Обобщение различных экспериментальных данных позволяет говорить об интерналах как о более уверенных в себе, более спокойных и благожелательных, более популярных в сравнении с экстерналами. Их отличает более позитивная система отношений к миру и большая осознанность смысла и целей жизни.

- *Низкий показатель* по этой шкале соответствует низкому уровню субъективного контроля: экстернальный контроль, экстернальная личность. Такие люди не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями их жизни, не считают себя способными контролировать их развитие. Они полагают, что большинство событий их жизни является результатом случая или действия других людей. Обобщение различных экспериментальных данных позволяет говорить об экстерналах как о людях с повышенной тревожностью, беспокойностью. Их отличает конформность, меньшая терпимость к другим и повышенная агрессивность, меньшая популярность в сравнении с интерналами.

Шкала интернальности в области достижений (Ид).

- *Высокие показатели* по этой шкале соответствуют высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Такие люди считают, что они сами добились всего того хорошего, что было и есть в их жизни, и что они способны с успехом преследовать свои цели в будущем.

- *Низкие показатели* по шкале свидетельствуют о том, что человек приписывает свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам – везению, счастливой судьбе или помощи других людей.

Шкала интернальности в области неудач (Ин).

- *Высокие показатели* по этой шкале говорят о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неприятностях и страданиях.

- *Низкие показатели* свидетельствуют о том, что человек склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать их результатом невезения.

Шкала интернальности в семейных отношениях (Ис).

- *Высокие показатели* означают, что человек считает себя ответственным за события, происходящие в его семейной жизни.

- *Низкие показатели* указывают на то, что субъект считает не себя, а своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в его семье.

Шкала интернальности в области производственных отношений (Ип).

- *Высокие показатели* свидетельствует и том, что человек считает свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, складывающихся отношении в коллективе, своего продвижения и т.д.

- *Низкие* указывают на то, что человек склонен приписывать более важное значение внешним обстоятельствам – руководству, товарищам по работе, везению-невезению.

Шкала интернальности в области межличностных отношений (Им).

- *Высокие показатели* свидетельствуют о том, что человек считает именно себя ответственным за построение межличностных отношений с окружающими.

- *Низкие* указывают на то, что человек склонен приписывать более важное значение в этом процессе обстоятельствам, случаю или окружающим его людям.

Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни (Из).

- *Высокие показатели* свидетельствуют о том, что человек считает себя во многом ответственным за свое здоровье: если он болен, то обвиняет в этом себя и полагает, что выздоровление во многом зависит от его действий.

- Человек с *низкими показателями* по этой шкале считает болезнь и здоровье результатом случая и надеется на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей.

2.5. Определение уровня лидерского потенциала (Н.П. Фетискин и др.)

Инструкция. Вам будет предложено 50 вопросов, к каждому из которых даны два варианта ответов [11]. Выберите, пожалуйста, один из вариантов и пометьте его на бланке ключа.

Бланк-ключ к тестовому заданию

Вопрос	Ваш ответ		Вопрос	Ваш ответ	
1	А	Б	26	А	Б
2	А	Б	27	Б	А
3	Б	А	28	А	Б
4	А	Б	29	Б	А
5	А	Б	30	Б	А
6	Б	А	31	А	Б
7	А	Б	32	А	Б
8	Б	А	33	А	Б
9	Б	А	34	А	Б
10	А	Б	35	Б	А
11	А	Б	36	Б	А
12	А	Б	37	А	Б
13	Б	А	38	Б	А
14	Б	А	39	А	Б
15	А	Б	40	Б	А
16	Б	А	41	А	Б
17	Б	А	42	А	Б
18	Б	А	43	А	Б
19	Б	А	44	А	Б
20	А	Б	45	Б	А
21	А	Б	46	А	Б
22	А	Б	47	Б	А
23	А	Б	48	А	Б
24	А	Б	49	Б	А
25	Б	А	50	Б	А

Текст опросника

1. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания окружающих?
а) да;
б) нет.
2. Считаете ли Вы, что многие из окружающих Вас людей занимают более высокое на службе, чем Вы?
а) да;
б) нет.
3. Находясь на собрании людей, равных Вам по служебному положению, испытываете ли Вы желание не высказывать свое мнение, даже когда это необходимо?
а) да;
б) нет.
4. Когда Вы были маленьким ребенком, нравилось ли Вам руководить играми Ваших друзей?
а) да;
б) нет.
5. Испытываете ли Вы большое удовольствие, когда Вам удается убедить кого-нибудь, кто до этого возражал?
а) да;
б) нет.
6. Случается ли, что Вас называют нерешительным человеком?
а) да;
б) нет.
7. Согласны ли Вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть творение небольшого числа выдающихся личностей»?
а) да;
б) нет.
8. Испытываете ли Вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить Вашу профессиональную активность?
а) да;
б) нет.
9. Теряли ли Вы иногда хладнокровие в беседе с людьми?
а) да;
б) нет.

10. Доставляет ли Вам удовольствие, когда Вы видите, что окружающие побаиваются Вас?

- а) да;
- б) нет.

11. Во всех обстоятельствах (рабочее собрание, дружеская компания) стараетесь ли Вы занять свое место за столом, расположенное таким образом, чтобы оно позволяло Вам легче всего контролировать ситуацию и привлекать к себе некоторое внимание?

- а) да;
- б) нет.

12. Считается ли обычно, что Ваша внешность производит внушительное (импозантное) впечатление?

- а) да;
- б) нет.

13. Считаете ли Вы себя мечтателем?

- а) да;
- б) нет.

14. Легко ли Вы теряетесь, если люди, которые Вас окружают, не согласны с Вашим мнением?

- а) да;
- б) нет.

15. Случалось ли Вам по личной инициативе заниматься организацией рабочих (спортивных, развлекательных и т.п.) групп?

- а) да;
- б) нет.

16. Если мероприятие, которым Вы занимаетесь, не дает намечавшихся результатов:

- а) Вы рады, если ответственность возложат на кого-то другого;
- б) умеете взять на себя ответственность за решение, которое было принято.

17. Какое из двух мнений приближается к Вашему собственному?

- а) настоящий руководитель должен сам делать дело, даже в мелочах;
- б) настоящий руководитель должен уметь управлять.

18. С кем Вы предпочитаете работать?
- а) с людьми покорными;
 - б) с людьми строптивыми.
19. Стараетесь ли Вы избегать горячих дискуссий?
- а) да;
 - б) нет.
20. Когда Вы были ребенком, часто ли Вы сталкивались с властностью Вашего отца?
- а) да;
 - б) нет.
21. Умеете ли Вы в профессиональной дискуссии привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с Вами не согласен?
- а) да;
 - б) нет.
22. Представьте такую сцену: во время прогулки с друзьями в лесу Вы потеряли дорогу. Приближается вечер. Нужно принять решение:
- а) Вы считаете, что вопрос должен решать человек, наиболее компетентный в группе;
 - б) Вы просто полагаетесь на решение других.
23. Есть выражение: «Лучше быть первым в деревне, чем вторым в городе». Если бы Вы делали выбор, то что бы Вы предпочли:
- а) быть первым в деревне;
 - б) быть вторым в городе.
24. Считаете ли Вы, что являетесь человеком, сильно влияющим на других?
- а) да;
 - б) нет.
25. Может ли неудачный прошлый опыт заставить Вас никогда больше не проявлять значительной личной инициативы?
- а) да;
 - б) нет.
26. С Вашей точки зрения, истинный лидер группы тот, кто:
- а) самый компетентный;
 - б) у кого самый сильный характер.

27. Всегда ли Вы стараетесь понимать (оценивать) людей?
- а) да;
 - б) нет.
28. Умеете ли Вы уважать дисциплину вокруг Вас?
- а) да;
 - б) нет.
29. Какой из двух типов руководителей кажется Вам более значительным (предпочтительным)?
- а) тот, который все решает сам;
 - б) тот, который постоянно советуется.
30. Какой из двух типов руководства, по Вашему мнению, является наиболее благоприятным для хорошей работы предприятия?
- а) коллегиальный тип;
 - б) авторитарный тип.
31. Часто ли у Вас бывает впечатление, что другие Вами злоупотребляют?
- а) да;
 - б) нет.
32. Какой из двух следующих портретов больше приближается к Вашему образцу?
- а) громкий голос, экспрессивные жесты, за словом в карман не полезет;
 - б) негромкий голос, неторопливые ответы, сдержанные жесты, задумчивый взгляд.
33. На рабочем совещании Вы один имеете мнение, противоположное мнению других, но уверены в своей правоте. Как Вы поведете себя?
- а) будете молчать;
 - б) будете отстаивать свою точку зрения.
34. Называют ли Вас человеком, который подчиняет свои и чужие интересы только интересам дела?
- а) да;
 - б) нет.
35. Если на Вас возложена большая ответственность за какое-то дело, то испытываете ли Вы при этом чувство тревоги?
- а) да;
 - б) нет.

36. Что бы Вы предпочли в своей профессиональной деятельности?

- а) работать под руководством хорошего руководителя;
- б) работать независимо.

37. Как Вы относитесь к такому утверждению: «Чтобы семейная жизнь была удачной, нужно, чтобы важные решения принимались одним из супругов»?

- а) это верно;
- б) это неверно.

38. Случалось ли Вам покупать что-то, в чем Вы не испытываете необходимости, под влиянием мнения других лиц?

- а) да;
- б) нет.

39. Считаете ли Вы, что Ваши организаторские способности выше средних?

- а) да;
- б) нет.

40. Как Вы обычно ведете себя, встретившись с трудностями?

- а) трудности обескураживают;
- б) трудности заставляют действовать активнее.

41. Часто ли Вы делаете резкие упреки сотрудникам, когда они их заслуживают?

- а) да;
- б) нет.

42. Считаете ли Вы, что Ваша нервная система успешно выдерживает напряженность жизни?

- а) да;
- б) нет.

43. Если Вам предстоит произвести реорганизацию, то как Вы поступаете?

- а) ввожу изменения немедленно;
- б) предлагаю медленные, эволюционные изменения.

44. Если это необходимо, сумеете ли Вы прервать слишком болтливого собеседника?

- а) да;
- б) нет.

45. Согласны ли Вы с такой мыслью: «Чтобы быть счастливым, надо жить незаметно?»

- а) да;
- б) нет.

46. Считаете ли Вы, что каждый из людей, благодаря своим человеческим способностям, должен сделать что-то выдающееся?

- а) да;
- б) нет.

47. Кем (из представителей предложенных профессий) Вам в молодости хотелось стать?

- а) известным художником, композитором, поэтом и т.д.;
- б) руководителем коллектива.

48. Какую музыку Вам приятнее слушать?

- а) торжественную, могучую;
- б) тихую, лирическую.

49. Испытываете ли Вы некоторое волнение при встрече с важными личностями?

- а) да;
- б) нет.

50. Часто ли Вы встречаете человека с более сильной волей, чем у Вас?

- а) да;
- б) нет.

Обработка и оценка результатов

Подсчитайте количество набранных баллов. При ответе на вопрос Вы получаете балл только за вариант (А или Б) в левой колонке.

Степень выраженности лидерства:

До 25 баллов – лидерство выражено слабо;

до 26–35 баллов – средняя выраженность лидерства;

36–40 баллов – лидерство выражено в сильной степени;

свыше 40 баллов – склонность к диктату.

2.6. Самооценка творческого потенциала личности (Н.П. Фетискин и др.)

Инструкция. Просим Вас дать свои ответы на предложенные вопросы. Для этого в бланке ответов рядом с номером вопроса проставьте свой ответ в буквенной форме [11].

Опросник:

1. Считаете ли Вы, что окружающий мир может быть улучшен?
 - а) да;
 - б) нет;
 - в) да, но только кое в чем.
2. Думаете ли Вы, что сами сможете участвовать в значительных изменениях окружающего мира?
 - а) да, в большинстве случаев;
 - б) нет;
 - в) да, в некоторых случаях.
3. Считаете ли Вы, что некоторые из Ваших идей вызовут значительный прогресс в той сфере деятельности, которую Вы выбрали?
 - а) да;
 - б) откуда у меня могут быть такие идеи;
 - в) может быть, и не значительный прогресс, но кое-какой успех возможен.
4. Считаете ли Вы, что в будущем станете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить?
 - а) да;
 - б) очень маловероятно;
 - в) может быть.
5. Когда Вы решаете что-то сделать, уверены ли Вы в том, что дело получится?
 - а) конечно;
 - б) часто охватывают сомнения, смогу ли сделать;
 - в) чаще уверен, чем не уверен.
6. Возникает ли у Вас желание заняться каким-то неизвестным для Вас делом, в котором в данный момент Вы некомпетентны, т.е. совершенно его не знаете?

- а) да, все неизвестное привлекает меня;
 - б) нет;
 - в) все зависит от самого дела и обстоятельств.
7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли Вы желание добиться в нем совершенства?
- а) да;
 - б) что получается, то хорошо;
 - в) если это не очень трудно, то да.
8. Если дело, которое Вы не знаете, вам нравится, хотите ли Вы знать о нем все?
- а) да;
 - б) нет, надо учиться самому главному;
 - в) нет, я только удовлетворю свое любопытство.
9. Если Вы терпите неудачу:
- а) то какое-то время упорствуете, даже вопреки здравому смыслу;
 - б) сразу махнете рукой на эту затею, как только увидите нереальность;
 - в) продолжаете делать свое дело, пока здравый смысл не покажет непреодолимость препятствий.
10. Профессию нужно выбирать исходя из:
- а) своих возможностей и перспектив для себя;
 - б) стабильности, значимости, нужности профессии, потребности в ней;
 - в) престижа и преимуществ, которые она обеспечит.
11. Путешествуя, могли бы Вы легко ориентироваться по маршруту, который уже прошли?
- а) да;
 - б) нет;
 - в) если местность понравилась и запомнилась, то да.
12. Можете ли Вы вспомнить сразу же после беседы все, что говорилось во время нее?
- а) да;
 - б) нет;
 - в) вспомню все, что мне интересно.

13. Когда Вы слышите слово на незнакомом языке, можете ли Вы его повторить по слогам без ошибок, даже не зная его значения?

- а) да;
- б) нет;
- в) повторю, но не совсем правильно,

14. В свободное время Вы предпочитаете:

- а) остаться наедине, поразмышлять;
- б) находиться в компании;
- в) мне безразлично, буду ли я один или в компании.

15. Если Вы занимаетесь каким-то делом, то решаете прекратить его только тогда:

- а) когда дело закончено и кажется Вам отлично выполненным;
- б) когда Вы более-менее довольны выполненным;
- в) когда дело кажется сделанным, хотя его еще можно сделать лучше. Но зачем?

16. Когда Вы одни, то:

- а) любите мечтать о каких-то, возможно, абстрактных вещах;
- б) любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие;
- в) иногда любите помечтать, но о вещах, которые связаны с Вашими делами.

17. Когда какая-то идея захватывает вас, то Вы станете думать о ней:

- а) независимо от того, где и с кем находитесь;
- б) только наедине;
- в) только там, где тишина.

18. Когда Вы отстаиваете какую-то идею, то:

- а) можете отказаться от нее, если аргументы оппонентов покажутся Вам убедительными;
- б) останетесь при своем мнении, если сопротивление окажется слишком сильным.

Обработка и интерпретация результатов

Начисляется по 3 балла за ответ «а», по 1 баллу за ответ «б», по 2 балла за ответ «в». Подсчитывается общая сумма баллов.

- 48 и более баллов. В вас заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет вам богатый выбор творческих возможностей. Если вы сможете реализовать свои способности, то вам доступны самые разнообразные формы творчества.

- 24–47 баллов. У вас есть качества, которые позволяют вам творить, но есть и барьеры. Самый опасный – это страх, особенно если вы ориентированы только на успех. Боязнь неудачи сковывает ваше воображение – основу творчества. Страх может быть и социальным – страх общественного осуждения. Любая новая идея проходит через этап неожиданности, удивления, непризнания окружающими. Боязнь осуждения за новое, непривычное для других поведение, взгляды, чувства сковывают вашу творческую активность, приводят к деструкции вашей творческой личности.

- 23 и менее баллов. Вы просто недооцениваете себя. Отсутствие веры в свои силы приводит вас к мысли, что вы не способны к творчеству, поиску нового.

2.7. Метод моделирования коммуникативных миров

В.И. Кабрина

Для исследований ментального плана личности была разработана методика, в которой респондентам предоставлялась свобода самим формулировать важные для себя темы и образы конкретных партнеров их реального жизненного коммуникативного мира – метод моделирования коммуникативных миров (ММКМ) (методика, разработанная В.И. Кабриным) [4]. ММКМ реконструирует базовые координаты жизненного мира личности, прежде всего, как коммуникативное пространство – внутреннее («интересы и проблемы») и внешнее (партнеры, обозначенные их существенными для респондента характеристиками), и коммуникативное время («ретроспектива», «актуальность», «перспектива»).

ММКМ не только позволяет учитывать индивидуальную семантику респондентов, так как они свободно выражают отношение к интересам и партнерам собственного коммуникативного мира, но и дает возможность сравнивать результаты, даже если исследо-

вание проводится в разных странах и бланки заполняются на разных языках. Если проводится исследование какой-либо группы, то открывается выход на качественное изучение ментальности той или иной социальной группы. Так, при изучении группы, однородной по профессиональному составу, можно говорить о профессиональной ментальности; при изучении испытуемых в рамках одного этноса – об этнической или национальной ментальности, в масштабах страны – это государственный менталитет и национальная идея. Причем если ограничить на уровне инструкций изучение представления испытуемых в определенной области, то можно говорить о политических, образовательных, семейных, экономических, правовых или других аспектах ментальности.

ММКМ предоставляет возможность создания множества модификаций применительно к разным сферам и задачам в силу проективной психосемантической природы методики, что позволяет использовать единый метод в множестве исследовательских проектов в едином мировом информационном пространстве. Для создания модификации достаточно изменить инструкцию по заполнению во 2-й колонке.

Исходный бланк сбора информации по ММКМ представлен ниже.

Бланк методики

Ф.И.О. _____		Возраст _____		Пол _____	
Вуз _____		Факультет _____		Группа _____	
Дата _____					
№ фраз	<i>Интересы и проблемы, наполняющие мою жизнь.</i> Написать не менее пяти свободных фраз и подчеркнуть наиболее близкие внутреннему миру	Приятны ли переживания, с ними связанные? Оцените по шкале : -3 -2 -1 0 + 1 + 2 + 3			В каждую строку записываю номера партнеров, которые обращаются ко мне по указанным проблемам
		в прошлом	в настоящем	в будущем	
1	2	3.1	3.2	3.3	4
1					
....					
17					

№ фраз	Партнеры моего круга общения, названные их основными характеристиками. Назвать не менее пяти партнеров и подчеркнуть характеристики, относящиеся к Вам	Приятны ли переживания, с ними связанные? Оцените по шкале: -3 -2 -1 0 + 1 + 2 + 3			В каждую строку записываю номера проблем, по которым я обращаюсь к указанным партнерам
		в прошлом	в настоящем	в будущем	
1					
....					
17					

Респондентам предлагают:

1) в верхней половине второй основной колонки бланка назвать не менее пяти основных и не более десяти тем обсуждений и раздумий; в нижней половине второй колонки бланка назвать не менее пяти и не более десяти основных партнеров своего круга общения, обозначив их существенными для себя характеристиками;

2) в третьей колонке бланка, которая состоит из трех частей, оценить основные переживания, связанные с каждой темой и каждым партнером в прошлом, настоящем и будущем. Для количественной оценки личностной значимости всех указанных аспектов респонденту предлагается классическая семibalльная биполярная шкала семантического дифференциала с полюсами от «очень неприятные переживания» (-3) до «очень приятные переживания» (+3);

3) в четвертой колонке бланка, на основе которой строится смысловая коммуниограмма, указать номера названных партнеров, которые обращаются к респонденту по каждой из названных им тем, и номера тем, по которым респондент обращается к каждому из названных им партнеров. Номера тем и партнеров указываются в первой колонке бланка и являются порядковыми номерами называемых тем и партнеров.

Показатели метода моделирования коммуникативного мира

Так как бланк методики содержит характеристики внутреннего (верхняя часть бланка «Интересы и проблемы...») и внешнего (партнеры, обозначенные их существенными характеристиками) коммуникативного пространства, внешние характеристики партнеров его круга общения, то все показатели подсчитываются аналогичным образом и для характеристик. Поэтому для каждого параметра сначала приводится его общая характеристика.

Количественные показатели

1. Количество фраз в интересах (И).

Общее количество фраз, названных в графе «Интересы и проблемы». Параметр отражает разнообразие коммуникативного мира личности.

2. Количество фраз в интересах, близких внутреннему миру личности (Ил).

Общее количество выделенных (подчеркнутых для бланкового варианта) фраз в графе «Интересы и проблемы». Этот параметр характеризует содержание внутреннего коммуникативного мира личности, очерчивая круг личностных интересов и проблем.

3. Количество фраз в партнерах (П).

Общее количество фраз, характеризующих партнеров общения. Показывает насыщенность, разнообразность межличностных отношений респондента, представление о партнерах своего круга общения, о персонификации.

4. Количество фраз в личных характеристиках (Пл).

Общее количество выделенных (подчеркнутых для бланкового варианта) фраз в партнерах. Показывает проецируемость личных характеристик на особенности партнеров общения, и наоборот. Своеобразное взаимопроникновение оценочных характеристик в коммуникативном мире личности. Может говорить о соотношении репертуаров семантического пространства с индивидуальными характеристиками и даже о психологической близости и мотивации соответствия / несоответствия. Позволяет составить индивидуальную характеристику личности.

По каждому из группы вышеназванных параметров возможно проведение качественного анализа: составление тезауруса интересов и проблем, характеристик партнеров, группировка респондентов по комплексу похожих характеристик коммуникативного мира для проведения сравнительного анализа между группами.

Показатель «вектор роста» отражает динамический потенциал стресс-трансформации личности в масштабе коммуникативного времени, т.е. характеризует либо преобладание в коммуникативном процессе респондента позитивных трансформаций, ведущих к личностному росту, либо негативных, вызывающих стагнацию и дистресс в общении и восприятии окружающего мира. Он подсчитывается как

5. Вектор роста в интересах (ВРи).

$$(ВРи) = [(ВПи/н)-(ВПи/п)]+[(ВПи/б)-(ВПи/н)]+[(ВПи/б)-(ВПи/п)]$$

Значение параметра подсчитывается как сумма разности оценок по трем временам: («будущее» – «прошлое») + («будущее» – «настоящее») + («настоящее» – «прошлое»).

ВРи – основной невербальный параметр стресс-трансформации в масштабе коммуникативного времени (Ретроспектива – Актуальность – Перспектива). Он вычисляется как «вектор субъективной перспективы», интегрируя субъективное пространство и время К-мира личности. Показывает временную направленность личности и особенности осознания своего коммуникативного мира. Отрицательное значение параметра позволяет говорить о существовании факторов, препятствующих личностному росту. Положительное значение параметра говорит о возможности личностного роста и позитивном восприятии своего коммуникативного мира, позволяет оценить интегрированность субъективного пространства личности в интенциональное, т.е. психосемантическое, пространство проблематики.

Дополнительно можно вычислить вектор роста по отдельно взятой теме или блоку тем по группе респондентов.

6. Вектор роста в личных интересах (ВРил).

$$(ВРил) = [(ВПил/н)-(ВПил/п)]+[(ВПил/б)-(ВПил/н)]+ +[(ВПил/б)-(ВПил/п)]$$

Для определения значения этого параметра нужно суммировать разность оценок по трем временам: («будущее» – «прошлое») + («будущее» – «настоящее») + («настоящее» – «прошлое») для тех фраз, которые выделены (подчеркнуты для бланкового варианта) в графе «Интересы и проблемы».

Его можно назвать «вектором субъективной перспективы», интегрирующим субъективное пространство и время К-мира личности. Позволяет определить субъективное представление респондента о возможности положительной (+) либо отрицательной трансформации (–) относительно своих личных интересов во временной перспективе.

Дополнительно можно вычислить вектор роста по отдельно взятой личностно важной теме или блоку тем по группе испытуемых.

7. Вектор роста в партнерах (ВРп).

$$(ВРп) = [(ВПп/н) - (ВПп/п)] + [(ВПп/б) - (ВПп/н)] + [(ВПп/б) - (ВПп/п)]$$

Для этого нужно суммировать разность оценок по трем временам: («будущее» – «прошлое») + («будущее» – «настоящее») + («настоящее» – «прошлое»).

Его можно характеризовать как «вектор субъективной перспективы отношений», интегрирующий субъективное пространство и время К-мира личности и описывающий экстенциональное смысловое пространство, т.е. рассредоточенность партнеров с точки зрения субъективных расстояний, дистантности. Данный параметр позволяет оценить представление респондента о возможности трансформации в межличностных отношениях. Отрицательное его значение указывает на ретроградность отношений, застой и ограничение возможности позитивных изменений в отношениях; положительное на открытость респондента к изменению в отношениях и готовность принимать партнеров общения.

Дополнительно можно вычислить вектор роста по отдельно взятому партнеру коммуникации.

8. Вектор роста в личных характеристиках (ВРпл).

$$(ВРпл) = [(ВПпл/н) - (ВПпл/п)] + [(ВПпл/б) - (ВПпл/н)] + [(ВПпл/б) - (ВПпл/п)]$$

Значение параметра вычисляется как сумма разности оценок по трем временам: («будущее» – «прошлое») + («будущее» – «настоящее») + («настоящее» – «прошлое»), по тем характеристикам партнеров, которые выделены (подчеркнуты для бланкового варианта).

Этот параметр показывает отношение респондента к возможности личной трансформации. Отрицательное значение параметра характеризует негативное восприятие своих личностных характеристик во временной перспективе. Положительное значение параметра указывает на готовность респондента к трансформации и личностному росту.

Дополнительно можно вычислить вектор роста по отдельно взятой личной характеристике.

9. Разнообразие шкальных типов (РТ). Параметр оказалось необходимым сформулировать в силу того, что эмпирически обнаружена явная поляризация двух типов шкальных оценок. Некоторые респонденты используют однообразные оценки, в то же время отношение другой части респондентов к оцениванию своих переживаний характеризуется детализированностью и использованием всех значений оценочной шкалы (от –3 до +3).

10. Разнообразие шкальных типов в интересах (РТи).

Количество использованных значений (из семи возможных от –3 до +3) в оценке «Интересов и проблем», разделенное на семь. РТи интерпретируется как состояние креативного транса респондента, а также может использоваться как контрольный показатель мотивационной включенности в работу с тестом. Дает косвенное представление о когнитивной оценочной детализированности тем общения, о дифференцированности отношения к тем интересам и проблемам, которыми наполнен коммуникативный мир респондента.

11. Разнообразие шкальных типов в личных интересах (РТил).

Количество использованных значений (из семи возможных от –3 до +3) в выделенных (подчеркнутых для бланкового варианта) «Интересах и проблемах», разделенное на семь. Интерпретация показателя схожа с РТи, только изучается отношение к проблемам и интересам, относящимся к личности респондента.

12. Разнообразие шкальных типов в партнерах (РТп).

Количество использованных значений (из семи возможных от -3 до +3) для оценки своих переживаний в графе «Партнеры моего круга общения», разделенное на семь. Характеризует дифференцированность отношений к партнерам. Дает косвенное представление о когнитивной детализированности оценочных суждений, связанных с партнерами по коммуникации. Также может использоваться как контрольный показатель мотивационной включенности в работу с тестом.

13. Разнообразие шкальных типов в личных характеристиках (РТпл).

Количество использованных значений (из семи возможных от -3 до +3) для оценки отношений к партнерам с выделенными (подчеркнутыми для бланкового варианта) характеристиками, разделенное на семь. Интерпретация показателя схожа с РТп, отражает отношение респондента к своим личностным характеристикам.

Группа показателей «Позитивные переживания» (ПП) показывает удовлетворенность респондента собственным коммуникативным миром и партнерами общения, т.е. отражает отношение личности к восприятию созданного мира. Показатель подсчитывается как в общем для всех трех времен, либо в ретроспективе, либо для настоящего осознания, либо в воображении будущем.

14. Позитивные переживания в интересах (ППи).

Сумма положительных оценок в графе «Интересы и проблемы» по всем временам, разделенная на количество названных интересов и проблем (И). Общая удовлетворенность интересами и проблемами своей жизни, которые были названы респондентом.

15. Позитивные переживания в личных интересах (ППил).

Сумма положительных оценок в графе «Интересы и проблемы» в выделенных (подчеркнутых для бланкового варианта) строках по всем временам, разделенная на количество таких строк. Общая удовлетворенность личными интересами.

16. Позитивные переживания в партнерах (ППп).

Сумма положительных оценок в графе «Партнеры моего круга общения» по всем временам, разделенная на количество названных партнеров (П). Общая удовлетворенность партнерами.

17. Позитивные переживания в личных характеристиках (ППпл).

Сумма положительных оценок в графе «Партнеры моего круга общения» в выделенных (подчеркнутых для бланкового варианта) строках по всем временам, разделенная на количество строк (Пл), в которых есть выделение. Общая удовлетворенность собой.

18. Позитивные переживания в прошлом в интересах (ППи/п).

Сумма положительных оценок в интересах в прошлом, разделенная на количество интересов (И). Показывает общую удовлетворенность интересами в прошлом.

19. Позитивные переживания в прошлом в личных интересах (ППил/п).

Сумма положительных оценок в личных интересах в прошлом, разделенная на количество выделенных интересов (Ил). Показывает общую удовлетворенность личными интересами в прошлом.

20. Позитивные переживания в прошлом в партнерах (ППп/п).

Сумма положительных оценок в партнерах в прошлом, разделенная на количество партнеров (П). Показывает общую удовлетворенность партнерами в прошлом.

21. Позитивные переживания в прошлом в личных характеристиках (ППпл/п).

Сумма положительных оценок в личных характеристиках в прошлом, разделенная на количество выделенных партнеров (Пл). Показывает общую удовлетворенность собой в прошлом.

22. Позитивные переживания в настоящем в интересах (ППи/н).

Сумма положительных оценок в интересах в настоящем, разделенная на количество интересов (И). Показывает общую удовлетворенность интересами в настоящем.

23. Позитивные переживания в настоящем в личных интересах (ППил/н).

Сумма положительных оценок в личных интересах в настоящем, разделенная на количество выделенных интересов (Ил). Показывает общую удовлетворенность личными интересами в настоящем.

24. Позитивные переживания в настоящем в партнерах (ППп/н).

Сумма положительных оценок в партнерах в настоящем, разделенная на количество партнеров (П). Показывает общую удовлетворенность партнерами в настоящем.

25. Позитивные переживания в настоящем в личных характеристиках (ППпл/н).

Сумма положительных оценок в личных характеристиках в настоящем, разделенная на количество выделенных партнеров (Пл). Показывает общую удовлетворенность собой в настоящем.

26. Позитивные переживания в будущем в интересах (ППи/б).

Сумма положительных оценок в интересах в будущем, разделенная на количество интересов (И). Показывает предполагаемую общую удовлетворенность интересами в будущем.

27. Позитивные переживания в будущем в личных интересах (ППил/б).

Сумма положительных оценок в личных интересах в будущем, разделенная на количество выделенных интересов (Ил). Показывает предполагаемую общую удовлетворенность личными интересами в будущем.

28. Позитивные переживания в будущем в партнерах (ППп/б).

Сумма положительных оценок в партнерах в будущем, разделенная на количество партнеров (П). Показывает предполагаемую общую удовлетворенность партнерами в будущем.

29. Позитивные переживания в будущем в личных характеристиках (ППпл/б).

Сумма положительных оценок в личных характеристиках в будущем, разделенная на количество выделенных партнеров (Пл). Показывает предполагаемую общую удовлетворенность собой в будущем.

Негативные переживания (НП) показывает неудовлетворенность респондента собственным коммуникативным миром и партнерами общения, т.е. отражает отношение личности к восприятию созданного мира. Показатель подсчитывается как в общем для всех трех времен, либо в ретроспективе, либо для настоящего осознания, либо в воображаемом будущем.

30. Негативные переживания в интересах (НПи).

Сумма отрицательных оценок в интересах по всем временам, разделенная на количество интересов (И). Общая неудовлетворенность интересами.

31. Негативные переживания в личных интересах (НПил).

Сумма отрицательных оценок в личных интересах по всем временам, разделенная на количество выделенных интересов (Ил). Общая неудовлетворенность личными интересами.

32. Негативные переживания в партнерах (НПп).

Сумма отрицательных оценок в партнерах по всем временам, разделенная на количество партнеров (П). Общая неудовлетворенность партнерами.

33. Негативные переживания в личных характеристиках (НПпл).

Сумма отрицательных оценок в личных характеристиках по всем временам, разделенная на количество выделенных партнеров (Пл). Общая неудовлетворенность собой.

34. Негативные переживания в прошлом в интересах (НПи/п).

Сумма отрицательных оценок в интересах в прошлом, разделенная на количество интересов (И). Показывает общую неудовлетворенность интересами в прошлом.

35. Негативные переживания в прошлом в личных интересах (НПил/п).

Сумма отрицательных оценок в личных интересах в прошлом, разделенная на количество выделенных интересов (Ил). Показывает общую неудовлетворенность личными интересами в прошлом.

36. Негативные переживания в прошлом в партнерах (НПп/п).

Сумма отрицательных оценок в партнерах в прошлом, разделенная на количество партнеров (П). Показывает общую неудовлетворенность партнерами в прошлом.

37. Негативные переживания в прошлом в личных характеристиках (НПпл/п).

Сумма отрицательных оценок в личных характеристиках в прошлом, разделенная на количество выделенных партнеров (Пл). Показывает общую неудовлетворенность собой в прошлом.

38. Негативные переживания в настоящем в интересах (НПи/н).

Сумма отрицательных оценок в интересах в настоящем, разделенная на количество интересов (И). Показывает общую неудовлетворенность интересами в настоящем.

39. Негативные переживания в настоящем в личных интересах (НПил/н).

Сумма отрицательных оценок в личных интересах в настоящем, разделенная на количество выделенных интересов (Ил). Показывает общую неудовлетворенность личными интересами в настоящем.

40. Негативные переживания в настоящем в партнерах (НПп/н).

Сумма отрицательных оценок в партнерах в настоящем, разделенная на количество партнеров (П). Показывает общую неудовлетворенность партнерами в настоящем.

41. Негативные переживания в настоящем в личных характеристиках (НПпл/н).

Сумма отрицательных оценок в личных характеристиках в настоящем, разделенная на количество выделенных партнеров (Пл). Показывает общую неудовлетворенность собой в настоящем.

42. Негативные переживания в будущем в интересах (НПи/б).

Сумма отрицательных оценок в интересах в будущем, разделенная на количество интересов (И). Показывает предполагаемую общую неудовлетворенность интересами в будущем.

43. Негативные переживания в будущем в личных интересах (НПил/б).

Сумма отрицательных оценок в личных интересах в будущем, разделенная на количество выделенных интересов (Ил). Показывает предполагаемую общую неудовлетворенность личными интересами в будущем.

44. Негативные переживания в будущем в партнерах (НПп/б).

Сумма отрицательных оценок в партнерах в будущем, разделенная на количество партнеров (П). Показывает предполагаемую общую неудовлетворенность партнерами в будущем.

45. Негативные переживания в будущем в личных характеристиках (НПпл/б).

Сумма отрицательных оценок в личных характеристиках в будущем, разделенная на количество выделенных партнеров (Пл). Показывает предполагаемую общую неудовлетворенность собой в будущем.

Вектор переживаний (ВП)

46. Вектор переживаний в интересах (ВПи).

Сумма всех оценок в интересах по всем временам, разделенная на количество интересов (И). Интегральный показатель соотноше-

ния стресс и транс-тенденций как разность стресса и транса – преобладание общей удовлетворенности или неудовлетворенности. Характеризует общую направленность переживаний в интересах.

47. Вектор переживаний в личных интересах (ВПил).

Сумма всех оценок в выделенных интересах по всем временам, разделенная на количество выделенных интересов (Ил). Характеризует общую направленность переживаний в личных интересах.

48. Вектор переживаний в партнерах (ВПп).

Сумма всех оценок в партнерах по всем временам, разделенная на количество партнеров (П). Характеризует общую направленность переживаний в партнерах.

49. Вектор переживаний в личных характеристиках (ВПпл).

Сумма всех оценок в выделенных партнерах по всем временам, разделенная на количество выделенных партнеров (Пл). Характеризует общую направленность переживаний в личных характеристиках.

50. Вектор переживаний в прошлом в интересах (ВПи/п).

Сумма всех оценок в интересах в прошлом, разделенная на количество интересов (И). Характеризует общую направленность переживаний в прошлом в интересах.

51. Вектор переживаний в прошлом в личных интересах (ВПил/п).

Сумма всех оценок в выделенных интересах в прошлом, разделенная на количество выделенных интересов (Ил). Характеризует общую направленность переживаний в прошлом в личных интересах.

52. Вектор переживаний в прошлом в партнерах (ВПп/п).

Сумма всех оценок в партнерах в прошлом, разделенная на количество партнеров (П). Характеризует общую направленность переживаний в прошлом в партнерах.

53. Вектор переживаний в прошлом в личных характеристиках (ВПпл/п).

Сумма всех оценок в выделенных партнерах в прошлом, разделенная на количество выделенных партнеров (Пл). Характеризует общую направленность переживаний в прошлом в личных характеристиках.

54. Вектор переживаний в настоящем в интересах (ВПи/н).

Сумма всех оценок в интересах в настоящем, разделенная на количество интересов (И). Характеризует общую направленность переживаний в настоящем в интересах.

55. Вектор переживаний в настоящем в личных интересах (ВПил/н).

Сумма всех оценок в выделенных интересах в настоящем, разделенная на количество выделенных интересов (Ил). Характеризует общую направленность переживаний в настоящем в личных интересах.

56. Вектор переживаний в настоящем в партнерах (ВПп/н).

Сумма всех оценок в партнерах в настоящем, разделенная на количество партнеров (П). Характеризует общую направленность переживаний в настоящем в партнерах.

57. Вектор переживаний в настоящем в личных характеристиках (ВПпл/н).

Сумма всех оценок в выделенных партнерах в настоящем, разделенная на количество выделенных партнеров (Пл). Характеризует общую направленность переживаний в настоящем в личных характеристиках.

58. Вектор переживаний в будущем в интересах (ВПи/б).

Сумма всех оценок в интересах в будущем, разделенная на количество интересов (И). Характеризует общую направленность переживаний в будущем в интересах.

59. Вектор переживаний в будущем в личных интересах (ВПил/б).

Сумма всех оценок в выделенных интересах в будущем, разделенная на количество выделенных интересов (Ил). Характеризует общую направленность переживаний в будущем в личных интересах.

60. Вектор переживаний в будущем в партнерах (ВПп/б).

Сумма всех оценок в партнерах в будущем, разделенная на количество партнеров (П). Характеризует общую направленность переживаний в будущем в партнерах.

61. Вектор переживаний в будущем в личных характеристиках (ВПпл/б).

Сумма всех оценок в выделенных партнерах в будущем, разделенная на количество выделенных партнеров (Пл). Характеризует

общую направленность переживаний в будущем в личных характеристиках.

Общая коммуникабельность (ОК)

62. Общая коммуникабельность в интересах (ОКи).

Сумма указанных партнеров, разделенная на количество интересов (И). Минимально возможная граница – 0 баллов, максимально возможная граница – 15 баллов. Однако при психологической интерпретации следует учитывать ограничения в инструкции: так, при ограничении тем и партнеров «минимум 7», оценка ОКи в 7 баллов считается очень высокой (при ограничении «минимум 5», оценка ОКи в 5 баллов считается высокой). Характеризует сформированность коммуникативного мира по темам общения.

63. Общая коммуникабельность в личных интересах (ОКиЛ).

Сумма указанных партнеров, разделенная на количество личных интересов (ИЛ). Смотри интерпретацию для ОКи. Характеризует сформированность коммуникативного мира по личностно значимым темам общения.

64. Общая коммуникабельность в партнерах (ОКп).

Сумма указанных интересов, разделенная на количество партнеров (П). Смотри интерпретацию для ОКи. Характеризует сформированность коммуникативного мира по партнерам общения.

65. Общая коммуникабельность в личных характеристиках (ОКпл).

Сумма указанных интересов, разделенная на количество выделенных партнеров (Пл). Смотри интерпретацию для ОКп. Характеризует сформированность коммуникативного мира по личным характеристикам.

Открытость и децентрация

66. Количество открытых тем в интересах (ОИ).

Сумма интересов, для которых проставлено 2 и более партнера, разделенная на количество интересов (И). Характеризует взаимность общения: чем больше открытых тем, тем более актуально, энергоемко и взаимно общение.

67. Количество закрытых тем в интересах (ЗИ).

Сумма интересов, для которых проставлено 1 или 0 партнеров, разделенная на количество интересов (И). Характеризует сторону,

обратную взаимности общения. При высокой закрытости тем общение носит побудительный характер, при низкой закрытости и высокой открытости – эмоциональный.

68. Количество открытых тем в личных интересах (ОИл).

Сумма выделенных интересов, для которых проставлено 2 и более партнера, разделенная на количество выделенных интересов (Ил). Смотри интерпретацию для ОИ. Характеризует взаимность общения в индивидуальном коммуникативном мире.

69. Количество закрытых тем в личных интересах (ЗИл).

Сумма выделенных интересов, для которых проставлено 1 или 0 партнеров, разделенная на количество выделенных интересов (Ил). Смотри интерпретацию для ЗИ.

70. Количество децентрированных отношений в партнерах (ДП).

Сумма партнеров, для которых проставлено 1 и более тем, разделенная на количество партнеров (П). При высокой децентрации отношений общение носит импульсивный, инстинктивный и диффузный характер. ДП – параметр, противоположный ЦП.

71. Количество центрированных отношений в партнерах (ЦП).

Сумма партнеров, для которых проставлено 0 тем, разделенная на количество партнеров (П). Характеризует избирательность общения: чем больше центрированных отношений, тем более информационно насыщенным и развивающим является общение.

72. Количество децентрированных отношений в личных характеристиках (ДПл).

Сумма выделенных партнеров, для которых проставлено 1 и более тем, разделенная на количество выделенных партнеров (Пл). Смотри интерпретацию для ДП. Может отражать бессознательное стремление к увеличению поверхностных отношений с окружающими.

73. Количество центрированных отношений в личных характеристиках (ЦПл).

Сумма выделенных партнеров, для которых проставлено 0 тем, разделенная на количество выделенных партнеров (Пл). Смотри интерпретацию для ЦП. Может отражать бессознательное стремление к уединению, к духовному, ценностному и рефлексивному общению.

Максимальные темы

74. Оценка темы в прошлом, обсуждаемой с максимальным количеством партнеров (ТИ/п).

Цифра из базы, относящаяся к соответствующей ячейке. Если в результатах испытуемого две и более темы с одинаковым максимальным количеством партнеров, то этот параметр не заполняется. В этом случае исследователь может перейти к заполненным бланкам испытуемых и самостоятельно заполнить этот параметр.

75. Оценка темы в настоящем, обсуждаемой с максимальным количеством партнеров (ТИ/н).

Цифра из базы, относящаяся к соответствующей ячейке. Если в результатах испытуемого две и более темы с одинаковым максимальным количеством партнеров, то этот параметр не заполняется. В этом случае исследователь может перейти к заполненным бланкам испытуемых и самостоятельно заполнить этот параметр.

76. Оценка темы в будущем, обсуждаемой с максимальным количеством партнеров (ТИ/б).

Цифра из базы, относящаяся к соответствующей ячейке. Если в результатах испытуемого две и более темы с одинаковым максимальным количеством партнеров, то этот параметр не заполняется. В этом случае исследователь может перейти к заполненным бланкам испытуемых и самостоятельно заполнить этот параметр.

77. Оценка личносно важной темы в прошлом, обсуждаемой с максимальным количеством партнеров (ТИл/п).

Цифра из базы, относящаяся к соответствующей ячейке. Если в результатах испытуемого две и более личносно важные темы с одинаковым максимальным количеством партнеров, то этот параметр не заполняется. В этом случае исследователь может перейти к заполненным бланкам испытуемых и самостоятельно заполнить этот параметр.

78. Оценка личносно важной темы в настоящем, обсуждаемой с максимальным количеством партнеров (ТИл/н).

Цифра из базы, относящаяся к соответствующей ячейке. Если в результатах испытуемого две и более личносно важные темы с одинаковым максимальным количеством партнеров, то этот параметр не заполняется. В этом случае исследователь может перейти

к заполненным бланкам испытуемых и самостоятельно заполнить этот параметр.

79. Оценка личностно важной темы в будущем, обсуждаемой с максимальным количеством партнеров (ТИл/б).

Цифра из базы, относящаяся к соответствующей ячейке. Если в результатах испытуемого две и более личностно важные темы с одинаковым максимальным количеством партнеров, то этот параметр не заполняется. В этом случае исследователь может перейти к заполненным бланкам испытуемых и самостоятельно заполнить этот параметр.

Максимальные партнеры

80. Оценка партнера в прошлом, с которым обсуждается максимальное количество тем (ТП/п).

Цифра из базы, относящаяся к соответствующей ячейке. Если в результатах испытуемого два и более партнера с одинаковым максимальным количеством тем, то этот параметр не заполняется. В этом случае исследователь может перейти к заполненным бланкам испытуемых и самостоятельно заполнить этот параметр.

81. Оценка партнера в настоящем, с которым обсуждается максимальное количество тем (ТП/н).

Цифра из базы, относящаяся к соответствующей ячейке. Если в результатах испытуемого два и более партнера с одинаковым максимальным количеством тем, то этот параметр не заполняется. В этом случае исследователь может перейти к заполненным бланкам испытуемых и самостоятельно заполнить этот параметр.

82. Оценка партнера в будущем, с которым обсуждается максимальное количество тем (ТП/б).

Цифра из базы, относящаяся к соответствующей ячейке. Если в результатах испытуемого два и более партнера с одинаковым максимальным количеством тем, то этот параметр не заполняется. В этом случае исследователь может перейти к заполненным бланкам испытуемых и самостоятельно заполнить этот параметр.

83. Оценка личностной характеристики в прошлом, на которую проставлено максимальное количество тем (ТПл/п).

Цифра из базы, относящаяся к соответствующей ячейке. Если в результатах испытуемого два и более выделенных партнера с оди-

наковым максимальным количеством тем, то этот параметр не заполняется. В этом случае исследователь может перейти к заполненным бланкам испытуемых и самостоятельно заполнить этот параметр.

84. Оценка личностной характеристики в настоящем, на которую проставлено максимальное количество тем (ТПл/н).

Цифра из базы, относящаяся к соответствующей ячейке. Если в результатах испытуемого два и более выделенных партнера с одинаковым максимальным количеством тем, то этот параметр не заполняется. В этом случае исследователь может перейти к заполненным бланкам испытуемых и самостоятельно заполнить этот параметр.

85. Оценка личностной характеристики в будущем, на которую проставлено максимальное количество тем (ТПл/б).

Цифра из базы, относящаяся к соответствующей ячейке. Если в результатах испытуемого два и более выделенных партнера с одинаковым максимальным количеством тем, то этот параметр не заполняется. В этом случае исследователь может перейти к заполненным бланкам испытуемых и самостоятельно заполнить этот параметр.

Качественные показатели

86. Вербализация стресса в интересах (ВСи).

Экспертно в графе «Интересы и проблемы» выделяются фразы, характеризующие коммуникативный стресс. Например: «одиночество», «я сильно устала за последнее время», «защита от окружающего мира», «мое чувство неуверенности в себе», «отдаляюсь от друзей», «маски людей», «мало людей меня понимают», «проблема обособленности», «не могу общаться с некоторыми людьми», «уход в себя. Невыраженность чувств отрицательных, раздражение, неприязнь», «неоткровенность».

87. Вербализация стресса в личных интересах (ВСил).

Экспертно в графе «Интересы и проблемы» определяются выделенные (подчеркнутые для бланкового варианта) фразы, характеризующие наличие коммуникативного стресса.

88. Вербализация стресса в партнерах (ВСП).

Экспертно в графе «Партнеры моего круга общения» выбирают фразы, характеризующие коммуникативный стресс в отношении к партнерам. Например: «неверный, неискренний, наглый», «эгоизм, злость, бездумность», «обидчивый, легко ранимый», «рассеянность, неуверенность, глупость», «напыщенность», «она меня раздражает своей тупостью», «неуместная веселость, нечуткость к внутреннему миру людей, глупость», «вечное недовольство».

89. Вербализация стресса в личностных характеристиках (ВСПл).

Смотри объяснение к ВСП.

90. Вербализация транса в интересах (ВТи).

Экспертно в интересах подсчитываются фразы, характеризующие коммуникативный транс. Например: «любовь обогащает твой внутренний мир», «я в свободном полете», «творческая энергия», «сохранить детскую спонтанность, способность удивляться...», «счастье и гармония в мире», «как прекрасно знать, что кто-то ждет тебя среди вселенной», «снятие стереотипов – взгляд открытый, новый», «ощущение сюрприза от каждого».

91. Вербализация транса в личных интересах (ВТил).

92. Качественный параметр. Смотри объяснение к ВТи.

93. Вербализация транса в партнерах (ВТп).

94. Качественный параметр. Экспертно в партнерах подсчитываются фразы, характеризующие коммуникативный транс. Например: «любимый человек», «собеседник для души, интересный мир для открытий», «чувство юмора, легкость», «лучший друг, понимающий, греющий», «мое солнце», «моя родная милая мать», «мама – любящая, принимающая, мудрая».

95. Вербализация транса в личных характеристиках (ВТпл).

Качественный параметр. Смотри объяснение к ВТп.

96. Вербализация транс-стресс-формации в интересах (ВТСи).

Качественный параметр. Экспертно в интересах подсчитываются фразы, характеризующие коммуникативную транс-стресс форму. Например: «однокурсники. Все люди интересные; закрытые книги, стены недоверия, барьеры непонимания», «через душу просачивается очень много, но только негативное остается», «мне приятны и одновременно неприятны некоторые люди».

97. Вербализация транс-стресс-формации в личных интересах (ВТСил).

Качественный параметр. Смотри объяснение к ВТСи.

98. Вербализация транс-стресс-формации в партнерах (ВТСп).

Качественный параметр. Экспертно в партнерах подсчитываются фразы, характеризующие коммуникативную транс-стресс-формацию. Например: «то мир, то противостояние», «ребенок, который хочет стать взрослым», «шут поневоле», «хочет быть искренней, но получается некоторое подобие искренности, но искренность другого не принимает, сразу закрывается».

99. Вербализация транс-стресс-формации в личных характеристиках (ВТСпл).

Качественный параметр. Смотри объяснение к ВТСп.

100. Вербализация стресс-транс-формации в интересах (ВСТИ).

Качественный параметр. Экспертно в интересах подсчитываются фразы, характеризующие коммуникативную стресс-транс-формацию. Например: «...грусть об ушедшем, избегание привязанности, радость ожидания», «неизведанное, разнообразие интересов», «острота переживаний», «скрытое стремление к самопознанию», «проблема масок и наличие личности под маской», «общение с некоторыми людьми вызывает напряжение, хотя и доставляет удовольствие», «костыли души, противоречие эмоций, потерянности, стремление к гармонии».

101. Вербализация стресс-транс-формации в личных интересах (ВСТИл).

Качественный параметр. Смотри объяснение к ВСТИ.

102. Вербализация стресс-транс-формации в партнерах (ВСТп).

Качественный параметр. Экспертно в партнерах подсчитываются фразы, характеризующие коммуникативную стресс-транс-формацию. Например: «она вспыльчива и громкоголоса, но любит, переживает, тревожится», «сумбурная глубина», «другой, чужой, но любимый», «солнышко в окошке: то ясно, то пасмурно», «холодный огонь», «царевна-лягушка» (скрытая инверсия).

103. Вербализация стресс-транс-формации в личных характеристиках (ВСТпл).

Качественный параметр. Смотри объяснение к ВСТп.

2.8. Методика определения организаторских и коммуникативных качеств Л.П. Калининского

Некоторые организаторские и коммуникативные качества личности, такие, как деловитость, уверенность, требовательность, стремление к доминированию в группе и др., могут быть определены с помощью теста-опросника Л.П. Калининского [2]. Несомненное достоинство этой методики состоит в том, что она позволяет определить уровни развития перечисленных выше качеств, сравнить их сильные и слабые стороны.

Опросник может быть использован как при самооценке своих организаторских и коммуникативных качеств, так и при оценке этих качеств у испытуемых. Всего можно определить уровни десяти личностных качеств: направленность личности, деловитость, стремление к доминированию в группе, уверенность, требовательность, упрямство, уступчивость, зависимость, психологический такт, отзывчивость. Опросник содержит 160 утверждений, которые требуют 20–30 мин интенсивной работы по самооценке личности. В случае оценивания качеств испытуемого другим лицом утверждения опросника следует читать от третьего лица (к примеру, вместо «Очень люблю привлекать к себе внимание» следует читать «Очень любит привлекать к себе внимание» и т.п.). Ниже дается описание теста-опросника Л.П. Калининского.

Инструкция

Постарайтесь охарактеризовать себя. Это не испытание Вашего интеллекта или способностей. Выявляются некоторые особенности Вашего повседневного реагирования. Большинство свойств, названных в анкете, нельзя однозначно назвать хорошими или плохими, но они проявляются в Вашем поведении. Если свойство Вам подходит, обведите цифру, указывающую порядковый номер свойства.

Не обдумывайте слишком долго, на ответы дается не более 15–20 мин.

Помните:

1) отмечать свойство нужно только в том случае, если оно проявляется в большинстве ситуаций;

2) не пропускайте плохие (с Вашей точки зрения) свойства и те, которые, якобы, повторяются;

3) чем больше отмеченных свойств, тем полнее Вы себя характеризуете.

Убедившись, что инструкция Вами понята, работайте быстро и отвечайте искренне.

Опросник:

1. Способен «заряжать» энергией других людей.
2. Способен к продвижению в сфере руководства людьми.
3. Деспотичный.
4. Очень люблю привлекать к себе внимание.
5. Неумолимый.
6. Крайне неуступчивый.
7. Проявляю излишнюю готовность к подчинению.
8. Зависимый, несамостоятельный.
9. Излишне снисходителен.
10. Способен поступиться своими интересами ради других людей.
11. Бывают такие мысли, о которых не хотел бы, чтобы знали другие люди.
12. Пользуюсь доверием однокурсников (коллег по работе).
13. Отличаюсь большой работоспособностью.
14. Начальственно-повелительный.
15. Расчетливый, забочусь только о себе.
16. Крайне строгий/резкий.
17. Обидчивый, излишне принципиальный.
18. Робкий.
19. Склонен к слепому подражанию.
20. Нетребовательный.
21. Слишком снисходителен к окружающим.
22. Полностью свободен от всяких предрассудков.
23. Способствую продвижению своих товарищей (коллег).
24. Умею держать слово.
25. Произвожу впечатление значительности.
26. Ревниво отношусь к успехам других.
27. В основном критичен к другим.

28. Мстительный.
29. Стыдливый.
30. Навязчивый.
31. Часто уступаю общественному мнению.
32. Склонен прощать все.
33. Поддерживаю дух сотрудничества.
34. Всегда отвечаю за свои решения.
35. Способен проявить высокомерие.
36. Эгоистически практичен, деловит.
37. Нетерпим к ошибкам других.
38. Не терплю, чтобы мною командовали.
39. Застенчивый.
40. Предоставляю право другим принимать решения вместо себя.
41. Не строгий.
42. Порчу людей чрезмерной добротой.
43. За всю жизнь не сделал ни одного плохого поступка.
44. В случае необходимости способен воспитать себе заместителя.
45. Способен действовать с некоторым риском, не ожидая указаний.
46. Способен подчинять, попирая волю других.
47. Себялюбивый.
48. Язвительный, насмешливый.
49. Действую по прихоти и произволу.
50. Стеснительный.
51. Люблю прибегать к помощи других.
52. Чересчур считаюсь с мнением окружающих.
53. Переполнен чрезмерным сочувствием.
54. Иногда смеюсь при нескромных шутках.
55. Способен создавать вокруг себя благоприятный психологический климат.
56. Реалистически оцениваю других.
57. Властный.
58. Ответственный, добросовестный.
59. Безоговорочный, не допускаю отклонений.
60. Противодействую любому влиянию.

61. Кроткий.
62. Люблю поплакаться.
63. Всегда любезен в общении.
64. Люблю заботиться о других.
65. Идеино убежден.
66. Отличаюсь точностью и организованностью ума.
67. Ожидаю восхищения и почтения от каждого.
68. Обязательный (выполняющий непременно и точно).
69. Раздражительный.
70. Недоверчивый, подозрительный.
71. Тихий.
72. Ищу опеки сильных лиц.
73. Общительный и уживчивый.
74. Бескорыстный, щедрый.
75. Бывает, что передаю слухи.
76. Преимущественно честный и правдивый.
77. Умею контролировать работу других.
78. Люблю ответственность.
79. Стремлюсь проявлять личную инициативу.
80. Бесчувственный, равнодушный.
81. На меня трудно произвести впечатление.
82. Смирный.
83. Охотно принимаю советы.
84. Способный к сотрудничеству, взаимопомощи.
85. Стараюсь утешить каждого.
86. Не было случая, чтобы нарушил обещания.
87. Порядочен во всех отношениях.
88. Стремлюсь к повышению своих деловых и организаторских качеств.
89. Иногда пробуждается желание командовать, повелевать другими.
90. Способен убедить в правильности своих решений.
91. Резкий, грубоватый.
92. Часто разочаровываюсь.
93. Незлобивый.
94. Ищу одобрения.

95. Чуткий, внимательный.
96. Расположен ко всем.
97. Бывает, что говорю о вещах, в которых не совсем разбираюсь.
98. Придерживаюсь твердых принципов.
99. Сознательно и надежно выполняю свою работу.
100. Обладаю талантом организатора.
101. Требовательный и критичный к себе.
102. Способен быть суровым.
103. Склонен думать, что меня часто притесняют.
104. Покорный.
105. Мягкий, колеблющийся.
106. Деликатный.
107. Забочусь о других в ущерб себе.
108. Всегда и во всем согласен с решением руководителей.
109. Обладаю высоким культурным уровнем.
110. Повышаю свою деловую квалификацию.
111. Люблю быть во главе.
112. Обладаю чувством собственного достоинства.
113. Склонен к дерзким ответам.
114. Прибегаю к упорству.
115. Критичен преимущественно по отношению к себе.
116. Склонен почитать авторитеты.
117. Проявляю чувство меры и такта во взаимоотношениях.
118. Добрый, вселяющий уверенность.
119. Обладаю широким кругозором.
120. Способен в большинстве случаев принять верное решение.
121. Стремлюсь к успеху.
122. Люблю соревноваться.
123. Строгий, но справедливый.
124. Несговорчивый.
125. Склонен к самобичеванию.
126. Почти никогда и никому не возражаю.
127. Умею расположить к себе.
128. Отзывчивый к призывам о помощи.
129. Социально активен.

130. Дисциплинирован.
131. Стремлюсь распоряжаться другими.
132. Стремлюсь к известности.
133. Умею настоять на своем.
134. Упрямый.
135. Склонен чаще соглашаться.
136. Склонен ждать указаний.
137. Гибкий, умеющий приноровиться к обстоятельствам.
138. Ко всем проявляю симпатию.
139. Стремлюсь к самосовершенствованию.
140. Способен принять новое.
141. Люблю давать советы.
142. Независимый, надеющийся на себя.
143. Открытый и прямолинейный.
144. Стремлюсь добиваться своего, иногда вопреки необходимости.
145. Уступчивый.
146. Люблю, чтобы меня опекали.
147. Способен в тактичной форме потребовать исполнения задачи.
148. Великодушен и терпим к недостаткам других.
149. Всегда высказываюсь в духе общепринятого, даже если знаю, что сказанное никогда не будет раскрыто.
150. Способен мобилизовать и направить совместные усилия людей на достижение общих целей коллектива.
151. Хотел бы, чтобы мой сын или дочь работали под руководством такого человека, как я.
152. Умею распоряжаться, приказывать.
153. Уверен в себе, напорист.
154. Категоричен, повелителен.
155. Проникнут духом противоречия.
156. Мягкотелый.
157. Послушный.
158. Прост и естествен в общении.
159. Нежный и мягкосердечный.
160. Случалось, что опаздывал на свидание или на работу.

Обработка результатов тестирования

Обработку протокола следует начинать с определения достоверности ответов испытуемого. Шкала «Достоверность» занимает последнюю цифровую горизонталь в ключе к опроснику (151, 152, 153, ... 160) и в общую сумму свойств, отмеченных в вертикальных шкалах, не входит.

Если испытуемый отвечает искренне, нечетные цифры (151, 153, 155, 157, 159) должны быть обведены, а четные (152, 154, 156, 158, 160) – нет. Ответы считаются достоверными, если испытуемый солгал не более четырех раз. При пяти неискренних ответах результаты опроса подвергаются сомнению, при шести и более – считаются недостоверными. В последнем случае обработка и интерпретация результатов тестирования не производятся.

После проверки результата тестирования на искренность испытуемого определяют профиль его личностных свойств.

2.9. Тест М. Снайдера «Самомониторинг»

Исследование самопрезентации – процесса регуляции производимого субъектом впечатления, с учетом специфики социальных ситуаций и (или) выражения системы представлений о себе – связано с пониманием базовой человеческой потребности в общении и значимости формирования благоприятного впечатления о себе. Самопрезентация является своеобразным мостом, посредником между внутренним миром человека и внешним миром других людей; это средство представления внутренней сущности человека вовне. Она является поведенческим выражением образа «Я» и представляет собой способ регулирования взаимодействия субъекта с социальной средой. Как правило, самопрезентация направлена на создание социально одобряемого образа человека; практически любой человек заинтересован в том, чтобы оказывать на окружающих позитивное впечатление.

Самопрезентация относится к стремлению представить свой образ как для аудитории (других людей), так и для самого себя. Человек учится управлять впечатлениями, которые производит; мы вы-

ражаем себя, показывая в поведении определенный тип человека. В знакомых ситуациях это происходит без сознательных усилий, в незнакомых ситуациях мы, как правило, сознательно отслеживаем то впечатление, которое производим. Для некоторых сознательная самопрезентация – образ жизни, включающий в себя непрерывный контроль поведения и реакций окружающих, коррекцию социальной деятельности. В связи с этим изучение особенностей самопрезентации особенно важно для людей публичных профессий: менеджеров, политиков, журналистов, учителей, психологов и др.

С понятием самопрезентации тесно связано такое понятие, как самомониторинг. Оно введено Марком Снайдером и означает тенденцию к регулированию собственного поведения в целях соответствия требованиям социальной ситуации [8].

Это вид социального регулирования в ответ на реакцию других людей, тенденция отслеживать собственное поведение с целью произвести желаемое впечатление в ответ на «презентационные требования» ситуации, на реакции других людей. Согласно этому определению, человек стремится создать модель социального поведения, соответствующую данному особому контексту взаимодействия. Впечатление, формируемое о субъекте самопрезентации, является, с одной стороны, результатом активности субъекта самомониторинга, а с другой – результатом межличностного взаимодействия. Социальное взаимодействие требует способности управлять и контролировать вербальную и невербальную самопрезентацию, чтобы выработать у «зрителей» «желаемые» образы. При решении этой задачи учитываются, во-первых, характеристики ситуации и, во-вторых, информация о внутренних состояниях, персональных диспозициях субъекта самопрезентации.

Шкала измерения самомониторинга была создана для эмпирического исследования этого процесса (Self-Monitoring Skale). Шкала представляет собой набор из 18 высказываний, которые касаются личного поведения. Они построены по принципу «правда – ложь». По мнению автора, с помощью шкалы самомониторинга выявляются значительные различия в самоконтроле и экспрессивном поведении. Основное назначение шкалы самомониторинга – диагностика индивидуальных различий в управлении впе-

чатлением, выявление гибкости (лабильности) поведения во взаимодействии с другими людьми. Гибкость поведения достигается за счет способности адекватно воспринимать состояние и поведение партнера по общению, постоянно контролировать и изменять собственное поведение с учетом полученной о человеке информации и требований коммуникативной ситуации.

Индивиды с **высокой оценкой** по шкале самомониторинга намного лучше способны намеренно выражать и передавать широкий спектр эмоций вербальными и невербальными средствами, чем те индивиды, у которых оценки по шкале самомониторинга низкие. По сравнению с индивидами с низким уровнем самомониторинга, они могут эффективно и убедительно демонстрировать сложные черты характера и поведенческие реакции, такие как настороженность, замкнутость, интровертированность. А затем «изображать» себя уже дружелюбными, открытыми, экстравертированными.

Характеристики индивидов с высоким уровнем самомониторинга. Такие люди особенно чувствительны к экспрессивным реакциям и самопрезентации других; они умеют учитывать специфику данной социальной ситуации и осуществляют контроль и управление собственной вербальной и невербальной самопрезентацией с учетом этих факторов. Такие люди готовы модифицировать свое поведение, демонстрируют значительную вариативность поведения, используя большое количество поведенческих стратегий для того, чтобы получить позитивные результаты в любом социальном взаимодействии; они адаптивны, гибки и прагматичны. Этим людям свойственна социальная смелость, активность; они более жизнерадостны, разговорчивы, подвижны, дипломатичны в отношениях с окружающими. При стремлении создать благоприятное впечатление о себе демонстрируются только лучшие качества.

Характеристики индивидов с низким уровнем самомониторинга. Такие люди не столь внимательны к социальной информации, являются менее гибкими в демонстрации разных форм экспрессивного поведения. Их поведение управляется – в функциональном смысле – внутренним эмоциональным состоянием. Они выражают себя так, как чувствуют; их поведение не реализуется в са-

мопрезентации, созданной соответственно данной конкретной ситуации. Во взаимодействии с другими могут проявляться прямолинейность, сдержанность в контактах, демонстрируется поведение, соответствующее собственным установкам, ценностям, упорство в отстаивании своего мнения. Люди с низким уровнем самомониторинга самодостаточны по натуре, в меньшей степени подвержены влиянию ситуации, принципиальны, откровенны.

Текст опросника

Инструкция. В тексте приведены высказывания, которые касаются ваших личных поступков в разных ситуациях. Поскольку здесь нет совершенно одинаковых высказываний, то внимательно прочитайте каждое из них перед тем, как ответить. Если вы считаете, что утверждение верно или в основном верно, то поставьте на бланке ответов против номера данного утверждения знак «+». Если же вам кажется, что высказывание не подходит к описанию вашего поведения или в основном не подходит, поставьте знак «-».

Мы гарантируем, что ваши высказывания останутся в тайне, и просим вас отвечать на вопросы искренне и честно!

1. Мне трудно подражать поведению других людей.
2. На встречах, вечеринках, в компании я не пытаюсь сделать или сказать то, что должно нравиться другим людям.
3. Я могу защищать только те идеи, в которые верю сам.
4. Я могу импровизировать речь даже по такой теме, в которой я совсем не разбираюсь.
5. Я думаю, что у меня есть способность оказывать впечатление на других людей и развлекать их.
6. Я, вероятно, мог бы стать хорошим актером.
7. В группе я редко являюсь центром внимания.
8. В различных ситуациях и с разными людьми я веду себя самым разнообразным образом.
9. Вряд ли я достигаю успеха тогда, когда пытаюсь понравиться другим людям.
10. Я не всегда тот человек, каким кажусь другим людям.
11. Я не изменяю своего мнения или поведения, чтобы понравиться другим людям.

12. Я согласился бы быть тамадой на вечеринке.

13. Я никогда не был удачен в играх, требующих импровизации.

14. Мне трудно изменить свое поведение, чтобы соответствовать определенной ситуации или подстроиться под определенного человека.

15. На вечеринках и в компании я представляю другим людям возможность рассказывать шутки и анекдоты.

16. Я чувствую себя немного скованным в группах и компаниях и не могу в полной мере выразить себя.

17. Я могу смотреть в глаза другому и невозмутимо лгать, если это надо для дела.

18. Я могу обмануть других людей тем, что кажусь дружелюбным по отношению к ним, когда в действительности они мне вовсе не симпатичны.

Ключ для обработки результатов

Согласие с высказыванием (+) и несогласие с ним (–) означает уровень выраженности самомониторинга у исследуемого индивида. Максимальное количество баллов – 18 (самый высокий уровень самомониторинга).

(+) – вопросы 4, 5, 6, 8, 10, 12, 17, 18.

(–) – вопросы 1, 2, 3, 7, 9, 11, 13, 14, 15, 16.

Средние значения показателей самомониторинга

Показатель	Средняя	Ст. откл.
Общая выборка студентов (мужчины и женщины, n = 110)	10,4	3,4
Мужчины (n = 52)	10,9	3,1
Женщины (n = 52)	9,5	3,7
Публичные профессии (n = 40)	12,3	2,0
Технические профессии (n = 47)	8,9	2,6

2.10. Уровень самоактуализации личности (Опросник САМОАЛ) Э. Шостром в адаптации Н.Ф. Калины

Методика предназначена для выявления структурных компонентов самоактуализирующейся личности [5]. Самоактуализация – вершинный уровень психологического развития, который может быть достигнут, когда удовлетворены все базовые и мета-потребности и происходит «актуализация» полного потенциала личности. Опросник содержит пункты, каждый из которых представлен двумя вариантами суждений. Респондент должен выбрать одно, которое в большей мере соответствует его мнению. Самоактуализация личности диагностируется 11 шкалами:

1) Шкала ориентации во времени показывает, насколько человек живет настоящим, не откладывая свою жизнь «на потом» и не пытаясь находить убежище в прошлом. Высокие значения характерны для лиц, хорошо понимающих экзистенциальную ценность жизни «здесь и теперь».

2) Шкала ценностей. Высокий балл по этой шкале свидетельствует, что человек разделяет ценности самоактуализирующейся личности: добро, красота, целостность, жизненность, уникальность, совершенство, справедливость, порядок, простота, легкость без усилия, игра, самодостаточность. Предпочтение этих ценностей указывает на стремление к гармоничному бытию и здоровым отношениям с людьми, далекое от желания манипулировать ими в своих интересах.

3) Взгляд на природу человека может быть положительным (высокие значения) или негативным (низкие значения). Эта шкала описывает веру в людей, в могущество человеческих возможностей. Высокий показатель может интерпретироваться как устойчивое основание для искренних и гармоничных межличностных отношений, естественная симпатия и доверие к людям, честность, непредвзятость, доброжелательность.

4) Потребность в познании характерна для самоактуализирующейся личности, всегда открытой новым впечатлениям. Эта шкала описывает способность к бытийному познанию – бескорыстную жажду нового, интерес к объектам, не связанный напрямую с удовлетворением каких-либо потребностей;

5) Стремление к творчеству или креативность – неперенный атрибут самоактуализации – творческое отношение к жизни.

6) Автономность является главным критерием психического здоровья личности, ее целостности и полноты. Это понятие тяготеет к таким чертам, как жизненность (aliveness) и самоподдержка (selfsupport) у Ф. Перлза, направляемое изнутри (inner-directed) у Д. Рисмена, зрелость (ripeness) у К. Роджерса. Самоактуализирующаяся личность автономна, независима и свободна, однако это не означает отчуждения и одиночества. В терминах Э. Фромма автономность – это позитивная «свобода для», в отличие от негативной «свободы от».

7) Спонтанность – это качество, вытекающее из уверенности в себе и доверия к окружающему миру, свойственных самоактуализирующимся людям. Высокие значения по шкале свидетельствуют о том, что самоактуализация стала образом жизни, а не является мечтой или стремлением. Спонтанность соотносится с такими ценностями, как свобода, естественность, игра, легкость без усилия.

8) Самопонимание. Высокие значения по этой шкале свидетельствуют о чувствительности, сенситивности человека к своим желаниям и потребностям. Такие люди не склонны подменять собственные вкусы и оценки внешними социальными стандартами. Низкие значения по шкале самопонимания свойственны людям неуверенным, ориентирующимся на мнение окружающих. Д. Рисмен называл таких людей «ориентированными извне» в отличие от «ориентированных изнутри».

9) Аутосимпатия – естественная основа психического здоровья и цельности личности, хорошо осознаваемая позитивная «Я-концепция», служащая источником устойчивой адекватной самооценки.

10) Шкала контактности измеряет общительность личности, ее способность к установлению прочных и доброжелательных отношений с окружающими. В этой методике контактность понимается не как уровень коммуникативных способностей личности или навыки эффективного общения, но как общая предрасположенность к взаимно полезным и приятным контактам с другими людьми, необходимая основа синергической установки личности.

11) Шкала гибкости в общении соотносится с наличием или отсутствием социальных стереотипов, способностью к адекватному самовыражению в общении. Высокие значения свидетельствуют об аутентичном взаимодействии с окружающими, способности к самораскрытию. Такие люди ориентированы на личностное общение, не склонны прибегать к фальши или манипуляциям, не смешивают самораскрытие личности с самопредъявлением – стратегией и тактикой управления производимым впечатлением. Результаты приводятся в баллах.

Инструкция. Данный опросник предназначен для диагностики уровня самоактуализации личности. В каждом пункте теста содержатся два высказывания (а и б). Внимательно прочитайте каждое из двух высказываний и отметьте то из них, которое в большей степени соответствует вашей точке зрения.

Стимульный материал (вопросник):

1. а) Я верю в себя только тогда, когда чувствую, что могу справиться со всеми стоящими передо мной задачами.

б) Я не верю в себя даже тогда, когда предполагаю, что могу справиться со всеми стоящими передо мной задачами.

2. а) Я часто внутренне смущаюсь, когда мне говорят комплименты.

б) Я редко смущаюсь, когда мне говорят комплименты.

3. а) Мне кажется, что человек может прожить свою жизнь так, как ему хочется.

б) Мне кажется, что человек имеет мало шансов прожить свою жизнь так, как ему хочется.

4. а) Я всегда чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод.

б) Я далеко не всегда чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод.

5. а) Я чувствую угрызения совести, когда сержусь на тех, кого люблю.

б) Я не чувствую угрызений совести, когда сержусь на тех, кого люблю.

6. а) В сложных ситуациях надо действовать уже испытанными способами, так как это гарантирует успех.

б) В сложных ситуациях всегда надо искать принципиально новые решения.

7. а) Для меня важно, разделяют ли другие люди мою точку зрения.

б) Для меня не слишком важно, разделяют ли другие люди мою точку зрения.

8. а) Мне кажется, что человек должен спокойно относиться к тому неприятному, что он может услышать о себе от других.

б) Мне понятно, когда люди обижаются, услышав что-то неприятное о себе.

9. а) Я могу безо всяких угрызений совести отложить на завтра то, что должен сделать сегодня.

б) Меня мучают угрызения совести, если я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.

10. а) Я иногда бываю так зол, что мне хочется набрасываться на людей.

б) Я никогда не бываю зол настолько, чтобы мне хотелось набрасываться на людей.

11. а) Мне кажется, что в будущем меня ждет много хорошего.

б) Мне кажется, что мое будущее сулит мне мало хорошего.

12. а) Человек должен оставаться честным во всем и всегда.

б) Бывают ситуации, когда человек имеет право быть нечестным.

13. а) Взрослые никогда не должны сдерживать любознательность ребенка, даже если ее удовлетворение может повлечь отрицательные последствия.

б) Не стоит поощрять излишнее любопытство ребенка, если оно может привести к нежелательным последствиям.

14. а) У меня часто возникает потребность найти обоснование тем своим действиям, которые я совершаю только потому, что мне этого хочется.

б) У меня никогда не возникает потребности в обосновании тех своих действий, которые я совершаю просто потому, что мне этого хочется.

15. а) Я всячески стараюсь избегать огорчений.

б) Я не считаю для себя нужным избегать огорчений.

16. а) Я часто испытываю чувство беспокойства, думая о будущем.

б) Я редко испытываю чувство беспокойства, думая о будущем.

17. а) Я не хотел бы отступать от своих принципов даже ради того, чтобы совершить нечто полезное, за что люди были бы благодарны мне.

б) Я хотел бы совершить нечто полезное, за что люди были бы благодарны мне, даже если ради этого нужно было бы отойти от своих принципов.

18. а) Мне кажется, что большую часть времени я не живу, а как бы готовлюсь к тому, чтобы начать жить в будущем.

б) Мне кажется, что большую часть времени я живу по-настоящему уже сейчас, а не готовлюсь к будущей настоящей жизни.

19. а) Обычно я высказываю и делаю то, что считаю нужным, даже если это грозит осложнениями в отношениях с близкими.

б) Я стараюсь не говорить и не делать того, что может грозить осложнениями в отношениях с близкими.

20. а) Люди, которые проявляют интерес ко всему на свете, иногда меня раздражают.

б) Люди, которые проявляют интерес ко всему на свете, всегда вызывают у меня симпатию.

21. а) Мне не нравится, когда люди проводят много времени в бесплодных мечтаниях.

б) Мне кажется, что нет ничего плохого в том, что люди тратят много времени на бесплодные мечтания.

22. а) Я часто задумываюсь о том, правильно ли я вел себя в тех или иных случаях.

б) Я редко задумываюсь о том, правильно ли я вел себя в той или иной ситуации.

23. а) Мне кажется, что любой человек по своей природе способен преодолевать те трудности, которые ставит перед ним жизнь.

б) Я не думаю, что любой человек по своей природе способен преодолевать те трудности, которые ставит перед ним жизнь.

24. а) Главное в нашей жизни – творить, создавать что-то новое.

б) Главное в нашей жизни – приносить пользу.

25. а) Мне кажется, что было бы лучше, если бы у большинства мужчин преобладали традиционно мужские черты характера, а у женщин – традиционно женские.

б) Мне кажется, что было бы лучше, если бы и мужчины, и женщины совмещали в себе и традиционно мужские, и традиционно женские черты характера.

26. а) Два человека лучше ладят между собой, когда каждый из них старается прежде всего доставить удовольствие другому в противовес свободному выражению своих чувств.

б) Два человека лучше ладят между собой, если каждый из них старается прежде всего выразить свои чувства в противовес стремлению доставить удовольствие другому.

27. а) Жестокие и эгоистичные поступки, которые совершают люди, являются естественными проявлениями их человеческой природы.

б) Жестокие и эгоистичные поступки, которые совершают люди, не являются естественными проявлениями их человеческой природы.

28. а) Я уверен в себе.

б) Я не уверен в себе.

29. а) Осуществление моих планов в будущем во многом зависит от того, будут ли у меня близкие друзья.

б) Осуществление моих планов в будущем лишь незначительно зависит от того, будут ли у меня близкие друзья.

30. а) Мне кажется, что наиболее ценным для человека является его любимая работа.

б) Мне кажется, что наиболее ценным для человека является его семейная жизнь.

31. а) Я никогда не сплетничаю.

б) Иногда мне приятно посплетничать.

32. а) Я мирюсь с противоречиями в самом себе.

б) Я не могу мириться с противоречиями в самом себе.

33. а) Если незнакомый человек окажет мне услугу, то я чувствую себя обязанным ему.

б) Если незнакомый человек окажет мне услугу, то я не чувствую себя обязанным ему.

34. а) Иногда мне бывает трудно быть искренним, даже если мне этого хочется.

б) Мне всегда удается быть искренним, даже если мне этого не хочется.

35. а) Меня иногда (редко) беспокоит чувство вины.

б) Меня часто беспокоит чувство вины.

36. а) Я чувствую себя ответственным за то, чтобы у тех, с кем я общаюсь, было хорошее настроение.

б) Я не чувствую себя ответственным за то, чтобы у тех, с кем я общаюсь, было хорошее настроение.

37. а) Мне кажется, что каждому человеку необходимо иметь представления об основных законах физики.

б) Мне кажется, что многие люди могут обойтись без знания законов физики.

38. а) Я считаю необходимым следовать правилу «не трать время зря».

б) Я не считаю необходимым следовать правилу «не трать время зря».

39. а) Критические замечания в мой адрес снижают мою самооценку.

б) Критические замечания в мой адрес не снижают моей самооценки.

40. а) Я часто переживаю из-за того, что в настоящий момент не делаю ничего замечательного.

б) Я редко переживаю из-за того, что в настоящий момент не делаю ничего замечательного.

41. а) Я предпочитаю оставлять приятное «на потом».

б) Я не оставляю приятное «на потом».

42. а) Я часто принимаю спонтанные решения.

б) Я редко принимаю спонтанные решения.

43. а) Я стараюсь выражать открыто свои чувства, даже если это может привести к неприятностям.

б) Я стараюсь не выражать открыто свои чувства, даже если это может привести к неприятностям.

44. а) Я не могу сказать, что я себе нравлюсь.

б) Я могу сказать, что я себе нравлюсь.

45. а) Я часто вспоминаю о неприятных для меня вещах.
б) Я редко вспоминаю о неприятных для меня вещах.
46. а) Мне кажется, что люди должны открыто проявлять в отношениях с другими свое недовольство ими.
б) Мне кажется, что в общении с другими людьми нужно скрывать свое недовольство ими.
47. а) Мне кажется, что я могу судить о том, как должны вести себя другие люди.
б) Мне кажется, что я не могу судить о том, как должны вести себя другие люди.
48. а) Мне кажется, что углубление в узкую специализацию является необходимой для настоящего ученого.
б) Мне кажется, что углубление в узкую специализацию делает человека ограниченным.
49. а) При определении того, что хорошо, а что плохо, для меня важно мнение других людей.
б) Я стараюсь сам определить, что хорошо, а что плохо.
50. а) Мне бывает трудно отличить любовь от простого влечения.
б) Я легко отличаю любовь от простого влечения.
51. а) Я постоянно стремлюсь к самоусовершенствованию.
б) Меня мало волнует проблема самоусовершенствования.
52. а) Достижение счастья не может быть целью человеческих отношений.
б) Достижение счастья – это главная цель человеческих отношений.
53. а) Мне кажется, что я вполне могу доверять собственным оценкам.
б) Мне кажется, что я не могу в полной мере доверять собственным оценкам.
54. а) При необходимости человек может достаточно легко освободиться от своих привычек.
б) Человеку крайне трудно освободиться от своих привычек.
55. а) Мои чувства иногда приводят в недоумение меня самого.
б) Мои чувства никогда не приводят меня в недоумение.
56. а) В некоторых случаях я считаю себя вправе дать понять человеку, что он кажется мне глупым и неинтересным.

б) В некоторых случаях я не считаю себя вправе дать понять человеку, что он кажется мне глупым и неинтересным.

57. а) О том, насколько счастливо складываются отношения между людьми, можно судить, наблюдая за ними со стороны.

б) Наблюдая со стороны, нельзя сказать, насколько счастливо складываются отношения между людьми.

58. а) Я часто перечитываю понравившиеся мне книги по нескольку раз.

б) Я думаю, что лучше прочесть какую-нибудь новую книгу, чем возвращаться к уже прочитанному.

59. а) Я очень увлечен своей работой.

б) Я не могу сказать, что увлечен своей работой.

60. а) Я недоволен своим прошлым.

б) Я доволен своим прошлым.

61. а) Я чувствую себя обязанным всегда говорить правду.

б) Я не чувствую себя обязанным всегда говорить правду.

62. а) Существует очень мало ситуаций, когда я могу позволить себе дурачиться.

б) Существует множество ситуаций, когда я могу позволить себе дурачиться.

63. а) Стремясь разобраться в характере и чувствах окружающих, люди часто бывают бестактны.

б) Стремление разобраться в характере и чувствах окружающих естественно для человека и потому может оправдать бестактность.

64. а) Обычно я расстраиваюсь из-за потери или поломки нравившейся мне вещи.

б) Обычно я не расстраиваюсь из-за потери или поломки нравившихся мне вещей.

65. а) По возможности я стараюсь делать то, что от меня ждут окружающие.

б) Обычно я не задумываюсь над тем, соответствует ли мое поведение тому, которого от меня ждут.

66. а) Интерес к самому себе всегда необходим человеку.

б) Излишнее самокопание иногда имеет дурные последствия.

67. а) Иногда я боюсь быть самим собой.

б) Я никогда не боюсь быть самим собой.

68. а) Большая часть того, что я делаю, доставляет мне удовольствие.

б) Лишь немного из того, что я делаю, доставляет мне удовольствие.

69. а) Лишь тщеславные люди думают о своих достоинствах и не думают о недостатках.

б) Не только тщеславные люди не думают о своих недостатках.

70. а) Я могу делать что-либо для других, не требуя, чтобы они это оценили.

б) Я вправе ожидать от других, чтобы они оценили то, что я делаю для них.

71. а) Человек должен раскаиваться в своих проступках.

б) Человек не обязательно должен раскаиваться в своих проступках.

72. а) Мне необходимы обоснования для принятия моих чувств.

б) Обычно мне не нужны никакие обоснования для принятия моих чувств.

73. а) В большинстве ситуаций я прежде всего стараюсь понять, чего хочу я сам.

б) В большинстве ситуаций я прежде всего стараюсь понять, чего хотят окружающие.

74. а) Я стараюсь никогда не быть «белой вороной».

б) Я позволяю себе иногда быть «белой вороной».

75. а) Когда я нравлюсь сам себе, мне кажется, что я нравлюсь всем окружающим.

б) Даже когда я нравлюсь сам себе, я понимаю, что есть люди, которым я неприятен.

76. а) Мое прошлое в значительной мере определяет мое будущее.

б) Мое прошлое очень слабо определяет мое будущее.

77. а) Часто бывает так, что выразить свои чувства важнее, чем обдумывать ситуацию.

б) Довольно редко бывает так, что выразить свои чувства важнее, чем обдумывать ситуацию.

78. а) Усилия и затраты, которых требует познание истины, стоят того, так как приносят пользу людям.

б) Усилия и затраты, которых требует познание истины, стоят того, так как доставляют человеку удовольствие.

79. а) Мне всегда необходимо, чтобы другие одобряли то, что я делаю.

б) Мне не всегда необходимо, чтобы другие одобряли то, что я делаю.

80. а) Я не доверяю тем решениям, которые принимаю спонтанно.

б) Я доверяю тем решениям, которые принимаю спонтанно.

81. а) Пожалуй, я могу сказать, что живу с ощущением счастья.

б) Пожалуй, я не могу сказать, что живу с ощущением счастья.

82. а) Довольно часто мне бывает скучно.

б) Мне никогда не бывает скучно.

83. а) Я часто проявляю свое расположение к человеку независимо от того, взаимно ли оно.

б) Я редко проявляю свое расположение к человеку, не будучи уверенным, что оно взаимно.

84. а) Я легко принимаю рискованные решения.

б) Обычно мне бывает трудно принять рискованные решения.

85. а) Я стараюсь во всем и всегда поступать честно.

б) Иногда я считаю возможным смотенничать.

86. а) Я готов примириться со своими ошибками.

б) Мне бывает трудно примириться со своими ошибками.

87. а) Если я делаю что-то исключительно в своих интересах, то это обычно вызывает у меня чувство вины, даже если мои действия никому не вредят.

б) Я никогда не испытываю чувство вины, если делаю что-то исключительно для себя.

88. а) Дети должны понимать, что у них нет тех прав и привилегий, которые есть у взрослых.

б) Детям не обязательно осознавать, что у них нет прав и привилегий взрослых людей.

89. а) Я хорошо понимаю, какие чувства я способен испытывать, а какие – нет.

б) Я еще не понял до конца, какие чувства я способен испытывать, а какие – нет.

90. а) Я думаю, что большинству людей можно доверять.
б) Я думаю, что без крайней необходимости не надо доверять людям.
91. а) Прошлое, настоящее и будущее представляются мне единым целым.
б) Мое настоящее представляется мне слабо связанным с прошлым и будущим.
92. а) Я предпочитаю проводить отпуск путешествуя, даже если это сопряжено с большими затратами и неудобствами.
б) Я предпочитаю проводить отпуск спокойно, в комфортных условиях.
93. а) Бывает, что мне нравятся люди, чье поведение я не одобряю.
б) Мне никогда не нравятся люди, чье поведение я не одобряю.
94. а) Людям от природы свойственно понимать друг друга.
б) По природе своей человеку свойственно заботиться о своих собственных интересах.
95. а) Мне никогда не нравятся сальные шутки.
б) Мне иногда нравятся сальные шутки.
96. а) Меня любят потому, что я сам способен любить.
б) Мое поведение вызывает любовь ко мне.
97. а) Мне кажется, что эмоциональное и рациональное в человеке не противоречат друг другу.
б) Мне кажется, что эмоциональное и рациональное в человеке противоречат друг другу.
98. а) Я чувствую себя уверенно в отношениях с другими людьми.
б) Я чувствую себя неуверенно в отношениях с другими людьми.
99. а) Защищая собственные интересы, люди часто игнорируют интересы окружающих.
б) Защищая собственные интересы, люди часто не забывают об интересах окружающих.
100. а) Я всегда могу положиться на свои способности ориентироваться в ситуации.
б) Я далеко не всегда могу положиться на свои способности ориентироваться в ситуации.
101. а) Я считаю, что способность к творчеству – природное свойство всех людей.

б) Я считаю, что далеко не все люди одарены способностью к творчеству.

102. а) Обычно я не расстраиваюсь, если мне не удастся добиться совершенства в том, что я делаю.

б) Я часто расстраиваюсь, если мне не удастся добиться совершенства в том, что я делаю.

103. а) Иногда я боюсь показаться слишком нежным.

б) Я никогда не боюсь показаться слишком нежным.

104. а) Мне легко смириться со своими слабостями.

б) Мне трудно смириться со своими слабостями.

105. а) Мне кажется, что я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю.

б) Мне не кажется, что я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю.

106. а) Мне часто приходится оправдывать перед самим собой свои поступки.

б) Мне редко приходится оправдывать перед самим собой свои поступки.

107. а) Выбирая для себя какое-либо занятие, человек должен считаться с тем, насколько оно необходимо.

б) Человек должен заниматься только тем, что ему интересно.

108. а) Мне нравится большинство людей, которых я знаю.

б) Я не могу сказать, что мне нравится большинство людей, которых я знаю.

109. а) Иногда я не против того, что мною командуют.

б) Мне никогда не нравится, когда мною командуют.

110. а) Я не стесняюсь обнаруживать свои слабости перед друзьями.

б) Мне нелегко обнаруживать свои слабости даже перед друзьями.

111. а) Я часто боюсь совершить какую-нибудь оплошность.

б) Я не боюсь совершить какую-нибудь оплошность.

112. а) Наибольшее удовольствие человек получает, добившись желаемого результата в работе.

б) Наибольшее удовольствие человек получает в процессе работы.

113. а) О человеке никогда нельзя с уверенностью сказать, добрый он или злой.

б) Обычно о человеке можно сказать, добрый он или злой.

114. а) Я почти всегда чувствую в себе силы поступить так, как считаю нужным, несмотря на последствия.

б) Я далеко не всегда чувствую в себе силы поступить так, как я считаю нужным, несмотря на последствия.

115. а) Люди иногда раздражают меня.

б) Люди редко раздражают меня.

116. а) Мое чувство самоуважения во многом зависит от того, чего я достиг.

б) Мое чувство самоуважения в небольшой степени зависит от того, чего я достиг.

117. а) Зрелый человек должен всегда осознавать причины каждого своего поступка.

б) Зрелый человек совсем не обязательно должен осознавать причины каждого своего поступка.

118. а) Я воспринимаю себя таким, каким меня видят окружающие.

б) Я вижу себя совсем не таким, каким меня видят окружающие.

119. а) Бывает, что я стыжусь своих чувств.

б) Я никогда не стыжусь своих чувств.

120. а) Мне нравится участвовать в жарких спорах.

б) Я никогда не любил участвовать в жарких спорах.

121. а) У меня не хватает времени, чтобы следить за новыми событиями в мире искусства и литературы.

б) Я постоянно слежу за новыми событиями в мире искусства и литературы.

122. а) Мне всегда удастся руководствоваться в жизни своими собственными чувствами и желаниями.

б) Мне не часто удастся руководствоваться в жизни своими собственными чувствами и желаниями.

123. а) Я часто руководствуюсь общепринятыми представлениями в решении моих личных проблем.

б) Я редко руководствуюсь общепринятыми представлениями в решении моих личных проблем.

124. а) Мне кажется, что для того, чтобы заниматься какой-либо творческой деятельностью, человек должен обладать определенными знаниями в этой области.

б) Мне кажется, что для того, чтобы заниматься какой-либо творческой деятельностью, человеку не обязательно обладать определенными знаниями в этой области.

125. а) Я боюсь неудач.

б) Я не боюсь неудач.

126. а) Меня часто беспокоит вопрос о том, что произойдет в будущем.

б) Меня никогда не беспокоит вопрос о том, что произойдет в будущем.

Ключ к опроснику:

Шкала «Ориентация во времени» (всего 17 вопросов): 11а, 16б, 18б, 21а, 29б, 38б, 40б, 41б, 45б, 60б, 64б, 71б, 76б, 82б, 91б, 106б, 126б.

Шкала «Поддержка» (всего 90 вопросов): 1б, 2б, 3а, 4а, 5б, 7б, 8а, 9а, 10а, 12б, 14б, 15б, 17а, 19а, 22б, 23а, 25б, 26б, 27б, 28а, 31б, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 39б, 42а, 43а, 44б, 46а, 47б, 49б, 50б, 51б, 52а, 53а, 55а, 56а, 57а, 59а, 61б, 62б, 65б, 66а, 67б, 68а, 69б, 70а, 72б, 73а, 74б, 75б, 77а, 80а, 81а, 83а, 85б, 86а, 87б, 88б, 89б, 90а, 93а, 94а, 95б, 96а, 97а, 98а, 99б, 100а, 102а, 103б, 104а, 105б, 108б, 109а, 110а, 111б, 113а, 114а, 115а, 116б, 117б, 118а, 119б, 120а, 122а, 123б, 125б.

Шкала «Ценностные ориентации» (всего 20 вопросов): 17а, 28а, 42а, 49б, 50б, 53а, 56а, 59а, 67б, 68а, 69б, 80а, 81а, 90а, 93а, 97а, 99б, 113а, 114а, 122а.

Шкала «Гибкость поведения» (всего 24 вопроса): 3а, 9а, 12б, 33б, 36б, 38б, 40б, 47б, 50б, 51б, 61б, 62б, 65б, 68б, 70а, 74б, 82б, 85б, 95б, 97а, 99б, 102а, 105б, 123б.

Шкала «Сензитивность» (всего 13 вопросов): 2б, 5б, 10а, 43а, 46а, 55а, 73, 77а, 83а, 89б, 103б, 119б, 122а.

Шкала «Спонтанность» (всего 14 вопросов): 5б, 14б, 15б, 26б, 42а, 62б, 67б, 74б, 77а, 80а, 81а, 83а, 95б, 114а.

Шкала «Самоуважение» (всего 15 вопросов): 2б, 3а, 7б, 23а, 28а, 44б, 53а, 66а, 69б, 98а, 100а, 102а, 106б, 114а, 122а.

Шкала «Самопринятие» (всего 21 вопрос): 1б, 8а, 14б, 22б, 31б, 32а, 34а, 39б, 53а, 61б, 71б, 75б, 86а, 87б, 104а, 105б, 106б, 110а, 111б, 116б, 125б.

Шкала «Взгляд на природу человека» (всего 10 вопросов): 23а, 25б, 27б, 50б, 66а, 90а, 94а, 97а, 99б, 113а.

Шкала «Синергичность» (всего 7 вопросов): 50б, 68а, 91б, 93а, 97а, 99б, 113а.

Шкала «Принятие агрессии» (всего 16 вопросов): 5б, 8а, 10а, 15б, 19а, 28а, 39б, 43а, 46а, 56а, 57а, 67б, 85б, 93а, 94а, 115а.

Шкала «Контактность» (всего 20 вопросов): 5б, 7б, 17а, 23а, 26б, 36б, 46а, 65б, 70а, 73а, 74б, 75б, 79б, 96а, 99б, 103б, 108б, 109а, 120а, 123б.

Шкала «Познавательные потребности» (всего 11 вопросов): 13а, 20б, 37а, 48а, 63б, 66а, 78б, 62б, 92а, 107б, 121б.

Шкала «Креативность» (всего 14 вопросов): 6б, 24а, 30а, 42а, 54а, 58а, 59а, 68а, 84а, 101а, 105б, 112б, 123б, 124б.

Обработка и интерпретация результатов опросника.

За каждое суждение, выбранное испытуемым и соответствующее самоактуализации, начисляется 1 балл. Затем необходимо подсчитать баллы по всем шкалам теста. После этого подсчитывается значение двух основных коэффициентов: *коэффициента «Ориентация во времени»* и *коэффициента «Поддержка»*. На основе этих данных производится основная интерпретация результатов.

Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Во второй главе представлены методики диагностики самооффективности. Выберите 4–5 методик и продиагностируйте себя, составьте на основе результатов психологический портрет.

2. В таблице представлены результаты нормирования тестовых показателей самооффективности по методике определения уровня самооффективности (Маддукс и Шеер, модификация Л. Бояринцевой под руководством Р. Кричевского) на российской выборке. Попробуйте выделить основные особенности потенциала в сфере предметной деятельности и в сфере общения российской выборки.

Показатель	Самоэффективность в сфере предметной деятельности	Самоэффективность в сфере межличностного общения
Среднее значение по шкале	30,6	3,8
Среднее квадратич- ное отклонение	23,8	11,1
Число испытуемых	927	927

3. По мнению американского психолога Р. Янов-Бульман, здоровое чувство безопасности основано на трех категориях базовых убеждений, составляющих ядро нашего субъективного мира. Опишите эти категории.

4. Из перечисленных ниже характеристик личности выберите те, которые относятся к интернальному локус-контролю.

- Убеждение в том, что человек может влиять на события своей жизни.

- Человек не чувствует себя способным как-либо влиять на свою жизнь.

- Человек чувствует свою собственную ответственность за события, происходящие в его жизни.

- Люди, характеризующиеся повышенной тревожностью, обеспокоенностью.

- Таких людей отличает конформность, меньшая терпимость к другим и повышенная агрессивность.

- Склонности обвинять самого себя в разнообразных неприятностях и страданиях.

5. В работах В.И. Кабрина представлен Метод моделирования коммуникативных миров. Какие характеристики личности позволяет описать данная методика?

6. Какие модели поведения (стратегии преодоления) предложил С. Хобфолл и положил в основу опросника «SACS»?

7. М. Снайдер в своих трудах использует понятия «самопрезентация» и «самомониторинг». Проанализируйте и опишите взаимосвязь между этими понятиями.

Литература

1. Бажин Е., Голынкина Е., Эткинд А. Опросник уровня субъективного контроля (УСК). М., 1993.
2. Батаршев А.В. Диагностика способности к общению. СПб. : Питер, 2006. 176 с.
3. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб. : Питер, 2009. 336 с.
4. Кабрин В.И., Березина Е.М., Карнаухов Д.А. Метод моделирования коммуникативных миров в исследованиях ментальности // Вестник ВГУ. 2004. № 2. С. 42–47.
5. Калина Н.Ф. Вопросник самоактуализации личности // Журнал практического психолога. 1998. № 1. С. 65–75.
6. Леонтьев Д.А. Тест смысловых ориентаций (СЖО). М., 1992.
7. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. М. : МПСИ, 2002. 400 с.
8. Полежаева Е.А. Шкала самомониторинга и возможности ее применения в отечественных исследованиях // Психологическая диагностика. 2006. № 1. С. 3–32.
9. Ромек В.Г. Психологические особенности уверенной в себе личности // Социальная психология личности в вопросах и ответах : учеб. пособие / под ред. проф. В.А. Лабунской. М. : Гардарики, 2000. 308 с.
10. Солдатова Г.У., Шайгерова Л.А., Прокофьева Т.Ю., Кравцова О.А. Психодиагностика толерантности личности. М. : Смысл, 2008. 172 с.
11. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. 490 с.
12. Щеголкина С.Д. Тренинг толерантности. М. : Ось-89, 2004. 80 с.

ГЛАВА 3. АКТУАЛИЗАЦИЯ И РАЗВИТИЕ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ КАК ЗАДАЧА ПСИХОЛОГО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Во всех областях жизни – учёбе, спорте, профессиональных достижениях и социальных отношениях, представления о собственной эффективности являются основой гармоничного развития личности. Успешность в той или иной деятельности зависит от того, как человек реагирует на успехи и неудачи, с которыми он встречается [18].

Самоеффективность занимает особое место в профессиональной деятельности. Зачастую люди не верят в то, что их действия могут продуцировать желаемые результаты, у них не хватает стимулов для проявления необходимой активности, упорства, адаптивного реагирования на трудности [Там же]. Приоритетной задачей высшего образования как основного этапа профессионального становления личности является личностное развитие будущего профессионала. Психолого-образовательное сопровождение на этапе обучения в высшем учебном заведении становится актуальным направлением, которое понимается как создание специальных условий, при которых молодые люди обретают (или расширяют) опыт превращения своего личностного потенциала и возможностей социальной (в том числе и образовательной) среды в ресурсы собственного образования как процесса самосозидания, расширения возможностей реализации себя, развития собственной эффективности [13].

Одной из форм психолого-образовательного сопровождения является тренинговая работа, которая позволяет человеку работать в группе. Групповой опыт способствует более эффективному решению возникающих вопросов и противоречий. Группа отражает «общество в миниатюре», позволяя моделировать систему взаимоотношения и взаимосвязей, характерных для реальной жизни участников. Это дает им возможность увидеть и проанализировать

в условиях психологической безопасности закономерности общения и поведения других людей и самих себя, не очевидные в житейских ситуациях.

3.1. Тренинговые программы, обеспечивающие развитие самозффективности

Под тренингом традиционно понимают многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации. Тренинг является методом развития способностей к обучению или овладению любым сложным видом деятельности, например общением, направлен на достижение позитивных изменений, повышение степени конгруэнтности участников между собой и средой [4]. Психологический тренинг определяется как инструментальное опосредствующее действие, предоставляющее своим участникам орудия и приемы, которые позволяют им активно овладевать своим поведением, перестраивать непродуктивные структуры деятельности и совершенствовать регуляцию поведения как особое культурное орудие, применяемое для овладения новым поведением (Т.В. Зайцева). Понятие зоны ближайшего развития, введенное Л.С. Выготским в психологию развития в отношении к детству, расширяется в тренингах до системы «взрослый – взрослый». В процессе взаимодействия субъектов тренинга складывается их зона ближайшего развития, и процесс внутренней трансформации после завершения занятий осуществляется в рамках открывшейся этой открывшейся зоны.

В процессе тренинга как инструментального действия важным представляется выделение следующих принципиальных моментов:

1. Выведение из внутреннего плана во внешний неконструктивных элементов и моделей поведения. Это диагностическая ступень – участники демонстрируют реальные способы поведения и переживания. Механизмы обратной связи с группой, эмпатии, вербализации, занятия активной позиции, идентификации и рефлексии позволяют участникам осознать и сформулировать личные задачи развития в тренинге и согласовать их с общегрупповыми.

2. Построение модели идеального поведения во внешнем плане. На первом и втором этапе происходит изменение смысловых установок личности (готовность, тенденция), которое субъективно ощущается как расширение кругозора или осознание чего-либо нового. Кроме актуального поведения появляется потенциальное (зона ближайшего развития), т.е. участие в тренинге позволяет расширить привычное отношение к жизни.

3. Модификация поведения участников группы в сторону максимального приближения к эталону и закрепление его во внутреннем плане. Данный продукт рождается только в процессе совместной деятельности тренера и участников. В ходе психологического тренинга в рамках выполнения тренинговых упражнений участники осваивают «культурные орудия», потенциально пригодные к употреблению, отбирая потом для себя наиболее адекватные. Для того чтобы новое поведение перешло в интрапсихический план, необходимо не только овладение новым способом, но и присвоение его, поскольку между знанием о способе совершения действия и употреблением данного способа есть существенное различие. Следовательно, можно предположить, что значительная часть изменений происходит после психологического тренинга в рамках созданной зоны ближайшего развития.

4. Актуализация и развитие социально-личностных ресурсов воплощения ценностно-целевой направленности. В нашем понимании ресурс – это способность человека усиливать интенсивность своей деятельности, выходя за рамки условий ситуации, способность к самотрансценденции, к конструированию сред для собственного развития. В основе ее формирования – осознанная ценность и навыки ответственности, гибкости, креативности, позитивного психологического настроя (отношение к себе, людям, миру), активной мыслительной деятельности.

5. Конструирование жизненного успеха как развитие оптимальных жизненных стратегий и стилей деятельности, обеспечивающих гарантированное продвижение к успеху.

Все предлагаемые ниже тренинговые программы, вне зависимости от содержательной тематики тренинга, обеспечивают участникам возможности актуализации и развития социально-

личностных компетенций, необходимых для успешной самоэффективности. В тренингах предполагается использование следующих специальных технологий:

- создание побуждающего будущего;
- трансформация общих знаний в личный опыт;
- планирование достижения цели;
- подключение ресурса, необходимого для самореализации;
- коммуникативная стресс-трансформация;
- творческая работа в разных видах деятельности (мыслительной, продуктивно-художественной) в индивидуальной и коллективной формах;
- развитие социальной чувствительности и умение взаимодействовать в коллективной инновационной деятельности, приемы и техники самопонимания, создание идеального образа «Я» и построение оптимального поведения;
- овладение энергией конфликта;
- приемы управления стрессом как трансформации трудных ситуаций в задачи и возможности собственного развития;
- управление здоровьем как личностным ресурсом.

Разработана методика тренингового сопровождения, представленная системой средств тренингов (социально-психологического, интеллектуально-сензитивного, личностного роста, креативности, коммуникативной компетентности, стресс- и тайм-менеджмента, командообразования), включающая в себя следующие техники:

- интерактивные упражнения;
- ролевые игры;
- деловые игры;
- имитационное моделирование;
- групповой анализ;
- мозговой штурм;
- информационные блоки (мини-лекции);
- демонстрация;
- групповые дискуссии (свободные и структурированные; тематические, биографические, интеракционные);
- экшн-диагностика;
- анализ проблемных ситуаций;

- анализ конкретных случаев (casestudy);
- обратная связь;
- обсуждение опыта участников;
- задания для самостоятельной работы;
- балинтовская группа.

Конкретизировано содержание каждой из следующих тренинговых программ:

- «Развитие психологического потенциала профессионального успеха»;
- «Управление социальными конфликтами в процессе реализации инновационных проектов»;
- «Жизнестойкость и творческое решение жизненных задач».

В процессе формирования тренинговых групп соблюдались два основных принципа:

- добровольности участия в тренингах;
- информированности участников о цели, задачах и способах работы.

Организационные требования к проведению тренинговых занятий:

1. В процессе формирования тренинговых групп должны соблюдаться два основных принципа:

- добровольности участия в тренингах;
- информированности участников о цели, задачах и способах работы.

2. Критериями положительных эффектов тренинговой работы являются:

- участники тренингов открывают для себя целый пласт гуманитарных (психолого-образовательных) технологий, которые стимулируют развитие социально-личностных компетенций, необходимых для успешной инновационной деятельности, а также тот факт, что данные технологии доступны и представлены в рамках тренингов, коучинга, учебных курсов, к которым можно обращаться как к источнику развития;

- полученное представление о возможностях психолого-образовательных технологий позволит участникам наметить цели дальнейшего личного развития и сформулировать запросы к разработчикам программы сопровождения, что свидетельствует о

том, что интеллектуально одаренные молодые люди, расширяя рамки собственного развития, ищут возможности в среде, соответствующие решению задач. Это свидетельствует о развитии таких социально-личностных компетентностей, как «умение соотносить собственные возможности и возможности окружающей среды, использовать их для собственного развития»; «соотношение собственных возможностей и возможностей образовательной среды, умение видеть возможности образовательной среды в контексте задач собственного развития»;

- участники программы получат возможность обновить, уточнить и скорректировать представление о себе, своих возможностях, сильных сторонах и ограничениях, т.е. актуализирована такая социально-личностная компетентность, как «понимание своих возможностей (собственной идентичности в ее постоянной динамике);

- эффектом развивающих воздействий должно явиться формирование зоны ближайшего развития, в рамках которой изменения личности участников программы будут происходить и за пределами тренинга, без взаимодействия с коучем, тренером и группой, в реальной жизнедеятельности молодых людей;

- участники тренингов и коучинга получают необходимые инструменты для саморазвития личности (самокоучинга), которые они смогут использовать в реальной жизнедеятельности, в собственной инновационной практике, что содействует актуализации социально-личностной компетентности «умение работать со своим потенциалом и потенциалом среды для создания инновационного продукта»;

- участники получают возможность сформировать представление об особенностях личности и поведения других представителей инновационно ориентированной молодежи, о разрабатываемых ими проектах, сложностях, с которыми они сталкиваются, о способах, которыми эти сложности преодолеваются, обменяться опытом реализации инновационных проектов, позиционировать себя, что является важной предпосылкой формирования инновационного сообщества молодежи как основы успешной реализации стратегии инновационного развития;

– участники тренинговых групп будут способны к пониманию того факта, что инновационная деятельность касается не только создания и распространения технических новшеств, но и преобразований, изменений в образе деятельности, стиля мышления, которые с этими новшествами связаны и носят творческий характер.

Следует отметить, однако, что тренинги не свободны от ряда ограничений, связанных с групповой формой работы, к которым относится:

1) необходимость затрачивать значительное количество времени и прикладывать специальные усилия для достижения состояния высокой работоспособности и согласованности действий группы, что в целом поднимает временные затраты на реализацию поставленных задач;

2) в тренинге реализуются прежде всего цели, общие для всех, цели, разделяемые всей группой, поэтому не все участники получают возможность реализовать собственные личные цели;

3) участники существенно различаются по характеристикам личной активности и степени вовлеченности в тренинговый процесс, что приводит к неравномерности в проявлении активности, появлению подгрупп более и менее вовлеченных участников.

3.1.1. Тренинговая программа «Развитие психологического потенциала профессионального успеха»

Формирование мотивации успеха. На первый взгляд кажется, что представление об успехе самоочевидно, как и стремление к нему. Однако психология успеха оказывается сложной проблемой, как только мы ставим достаточно простые вопросы. Первый из них – какой мотив преобладает у работника или руководителя – мотив достижения результата или мотив избегания неудач? И второй вопрос – как соотносится внутренний и внешний успех человека?

Ответ на первый вопрос связан с психологической проблемой отношения к риску (или как пройти между азартом авантюры и чрезмерной осторожностью в действиях).

Ответ на второй вопрос еще более сложен. Он предполагает разрешение противоречия между прежним позитивным жизненным опытом и своим призванием. Тогда психологическая формула успеха может быть представлена в виде простого отношения между величиной оправданного риска, помноженного на реализуемое призвание и величиной психологических издержек (начиная от энергии и времени и заканчивая потерями более высокого порядка: угроза жизни близких, вынужденная жестокость, утрата ценных отношений и т.п.) [6].

Каждому наверняка известны случаи, когда внешний успех делает человека внутренне несчастным, а достижение престижа и внешних атрибутов успеха бывает связано с предательством самого себя.

Данная программа рассчитана на то, чтобы путь успеха не превращался в «радость со слезами на глазах». Психологическая ценность успеха должна намного превышать неизбежные психологические издержки, в этом случае психологическая цена успеха будет положительной [7].

Выбор оптимального пути к успеху заключается в развитии «стереоскопического видения», или «стереоскопической интуиции», когда мы сквозь капризы и зигзаги удачи начинаем чувствовать луч фортуны, когда в суете и хаосе жизни мы учимся выбирать правильное направление движения. Настроиться на такой путь к успеху помогут размышления над следующими вопросами:

- Чувствуете ли Вы, что нашли СВОЕ дело?
- Хорошие ли у Вас жизненные основания для своей профессии и хорошо ли Вы ее знаете?
- Понимаете ли Вы, что стоит действовать более эффективно?
- Готовы ли Вы принимать свои трудности, барьеры и пределы как уроки жизни?
- Намерены ли Вы действовать более осознанно и решительно для себя и других?
- Хотели бы Вы испытывать азарт при необходимых рисках и неожиданных вызовах судьбы?
- Можете ли Вы позволить себе не быть рабом избранных стратегий?

Постарайтесь позитивно осмыслить следующие стратегические ценности, определяющие качество успеха:

- необходимость приобретения психологической зрелости – работа со своими психологическими возможностями и барьерами;
- ориентация на высший пилотаж в работе и в жизни как на Ваше психологическое достижение;
- настоящая жизнь, которая не требует манипуляций и устойчива к давлению со стороны других;
- честная встреча с собой как источник новых перспектив развития карьеры и личной жизни;
- жизнь в позитивной психологической перспективе;
- жить так, чтобы это хотелось повторить и не жалко было бы утратить;
- научиться воспринимать работу как захватывающую психологическую игру;
- почувствовать себя в проблемной ситуации как в своей тарелке;
- реализовывать открывающиеся в тренинге психологические степени свободы в повседневных ситуациях;
- чувствовать вкус личной жизни.

Начинающему руководителю желательно научиться смотреть на свой коллектив как на перспективную модель полноценной жизни. Для этого полезно воспринимать группу, как:

- живой экран актуальных проблем;
- зеркало перспективных сторон выбранной управленческой стратегии;
- олицетворение живой корпоративной философии;
- «скорую психологическую помощь»;
- «психологический тренажер» работы с защитами, барьерами, конфликтами и агрессией;
- катализатор постоянного самоисследования.

Как раскрыть психологический потенциал личности в групповой работе?

Знакомство: биография имени и след Фортуны. Имя – самая устойчивая характеристика личности как живого и деятельного существа. В процессе жизни от младенчества до старости человек меняется до неузнаваемости биологически, психологически и соци-

ально. Лишь имя, являясь постоянным символом личности, становится все более мощным выразителем ее смысла жизни. Редкие случаи смены имени, как правило, связаны с серьезными психологическими кризисами человека и надеждами на новое качество жизни. Через осознание отношения к собственному имени личность получает возможность проникнуть в скрытую вытесненную область своих личных проблем и профессиональной состоятельности.

Взаимное выслушивание «биографии имен» не только дает участникам тренинга почву для первого знакомства, но и актуализирует самоанализ и пробуждает естественный интерес к другому человеку, его жизни и работе.

Поэтому в качестве домашнего задания рекомендуется развивать внимание и интерес к тому, как человек презентует свое имя в личных и деловых отношениях. Это один из первых шагов к доверительному общению и установлению доверительных отношений в рабочем коллективе.

Групповой анализ общительности и психологических ресурсов участников. Предлагается эффективный вариант «экшн-диагностики». Суть процедуры проста: каждый участник становится лицом к группе. Группе дается задание почувствовать, понять состояние этого человека в данный момент. Кому это интуитивно удастся, тот произносит утверждение «Да». После этого стоящий перед группой говорит: «Какой Я сейчас в данный момент» (все, что приходит в голову) до первой большой паузы. Затем желательно, чтобы большинство членов группы подтвердили или усомнились в сказанном и обязательно добавили что-то новое. Говорящий все берет на заметку для последующего самоанализа.

Здесь, прежде всего, важен анализ содержания различий «сказанного о себе» и «сказанного другими о нем». Важен анализ причин этих расхождений. Типичным на первом этапе формирования отношений является обнаружение партнерами несоответствий между тем, *что* говорится, *как* говорится и что на самом деле переживается и хочется сказать. В психологии это состояние называется неконгруэнтностью и воспринимается в жизни как неестественность, скованность, фальшивость, что вызывает, как правило, недоверие со стороны других и чувство неуверенности и неловко-

сти говорящего. Такая ситуация сковывает развитие потенциала достижений участников общения и является препятствием в формировании доверительных отношений между ними.

Такие проблемные ситуации в экшн-диагностике выявляются очень отчетливо, они являются личностно-значимыми для всех участников, что порождает естественную мотивацию к преодолению выявившихся дисгармоний.

Здесь мы представим схему психологического анализа и возможного разрешения данной естественной для каждого проблемной ситуации.

Внутренней пружиной предложенной диагностической ситуации (встав перед группой, сказать: «Какой Я сейчас») являются ее неопределенность и незавершенность, которая маскируется жесткой инструкцией. Ситуация может стать естественной и определенной, если человек преодолеет барьер противопоставленности группе и вступит в диалог с самой группой. Если он этого не делает, он будет вынужден единолично бороться с некоторой абсурдностью этой ситуации, что, как правило, вводит человека в еще больший стресс. Такие люди нуждаются в специальной самостоятельной работе по анализу и развитию творческой инициативы в общении с собой и другими.

Обычно стимулом к этому являются те участники группы, у которых такая коммуникативная инициатива проявляется спонтанно: в рассказе о себе они начинают учитывать реакцию группы и вступают с ней в диалог.

Для простоты анализа можно выделить четыре основных вектора создания коммуникативной ситуации или «бегство» из нее. Для прояснения ситуации легче начать с анализа ухода от необходимости общения:

Первый вектор – уход в ретроспективу (говорить обо всем, что предшествовало данному моменту).

Второй вектор – уход в себя (рассказ себе о своих любых состояниях, в том числе физиологических, «страусиная позиция»).

Третий вектор – растворение в ситуации (выражается во фразах «Раз я вынужден...»; «Раз меня заставили...»; «Раз Вы все ждете...» и т.п., условная позиция «Я – жертва обстоятельств»).

Четвертый вектор – уход в прожектёрство (говорить о мечтах, планах, фантазиях, надеждах).

Все четыре варианта говорят об уходе от инициативы и выпадении из актуальной ситуации «здесь и сейчас», поскольку она возможна только как коммуникативная, диалогическая. Это легко понять и простить, поскольку созидание коммуникативной ситуации самой личностью предполагает преодоление стресса и страха противостояния, или, точнее, трансформацию энергии стресса в позитивную энергию творчества. Если это происходит, то участники группы могут наблюдать, как каждый из них, преодолевая стресс, выходит на новый уровень переживания ситуации и себя в ней. Тем самым ситуация становится управляемой и он лично чувствует себя творцом этой ситуации.

Эти особые переживания, в которых человек себя действительно чувствует полноценно, ориентированы по тем же четырем векторам. Рассмотрим их в преемственности, когда каждый предыдущий является основой для последующего.

Первый вектор – освобождаясь от страха, человек чувствует себя очищенным, готовым к новому опыту, впечатлениям. В психологии это состояние называется катарсисом. Человек становится открытым к общению с другими. Группа уже воспринимается как актуальный партнер, встреча с которым обогащает. Эта открытость раскрывается в выражениях типа: «Я вижу, что вы от меня чего-то ждете...»; «может быть, искренности...», «или чего-то интересного...». Эта формула высказывания как Я–Ты–Я (в коммуникации есть всегда две позиции).

Второй вектор – открывшийся человек выходит за рамки привычного безразличия, эгоцентризма, равнодушия. В нем восстанавливается естественная восприимчивость к миру, способность интересоваться, восхищаться другими людьми. В психологии такое состояние называется импринтингом; оно обогащает внутренний мир человека. Этот импрессивный тип коммуникации диагностируется в высказываниях, содержащих формулу *Ты – Я*. Это проявляется в следующих высказываниях: «Вы такие заинтересованные, и поэтому я...»; «Вы доброжелательны ко мне, поэтому я хочу...»;

«Вы требовательно смотрите на меня, и я готов...»; «Вы заинтересованы, и я чувствую ответственность...».

Третий вектор — только полная хорошая загрузка яркими сильными впечатлениями делает человека не только более выразительным, но и мотивированным на самовыражение. Здесь выход в коммуникацию идет через переполненность яркими впечатлениями и желанием поделиться этим с другими. Можно сказать, что это ведет к определенной экспансии в общении; человек не просто делится информацией, но хочет захватить в сферу своих интересов партнера. При этом он может стать очень выразительным, сверхвыразительным, готовым выразить невыразимое. Про него говорят, что они превзошел себя в этот момент. Такое состояние называют экстатическим, крайняя степень которого называется экстазом. Формула его выражения проста, но противоположна предыдущему: *Я – Ты*. Она проявляется в таких фразах: «Мне хочется поделиться с вами...»; «Я вам сейчас расскажу (и вы удивитесь)...»; «Дайте мне высказаться...», «Не перебивайте меня...» и т.п.

Четвертый вектор — состояние экстаза, повышенного возбуждения, свободного полета мыслей естественным образом может приводить к озарениям, открытию нового, к нестандартным управленческим решениям, что может оформляться в достаточно устойчивое состояние, называемое вдохновением. Такие просветленные состояния сознания называют инсайтами.

Формула выражения этих состояний «транскомуникабельна»: Ты – Я – Ты. Здесь состояние единения с партнером приводит не только к обновленному восприятию себя, но через это и к обновленному восприятию самого партнера. Человек в прямом смысле выходит за пределы себя прежнего в новую творческую коммуникацию, где может найти и свою харизматичность (магнетическую притягательность). К такому человеку тянутся, за ним хочется идти. Узнать его можно по фразам: «Вы изменили мое состояние, и я вижу вас другими...»; «Вы помогли мне открыть в себе новое и я чувствую наш диалог обновленным...».

При самоанализе своего поведения, рассматриваемого в экшн-диагностике, Вы сможете в процентной шкале (100-бальной) субъ-

активно оценить степень выраженности каждого вектора Вашей коммуникабельности. Способ анализа и самопроектирования прост.

Если у Вас высокие показатели по каждому вектору с несущественными различиями, то Ваш общий потенциал высок и гармоничен. Остается задуматься об эффективности его реализации в профессиональной деятельности, возможно в качестве руководителя.

Если Ваши оценки некоторых векторов существенно ниже по сравнению с остальными, следует более внимательно осмыслить их суть и поставить перед собой задачу их более активного развертывания, тренировки в значимых ситуациях делового и личного общения.

Домашнее задание. Проверку роста Вашего креативного потенциала можно осуществить просто, если не лениться и не бояться спрашивать у партнеров по общению о том, как они воспринимают Ваши действия, как Вы выглядите в их глазах. При этом обращайтесь внимание, к каким векторам относятся замечания и высказывания Вашего партнера.

Как создать атмосферу коллективного творчества или что нас может объединить в успешную команду? (Работа методом мозгового штурма).

Кого это может заинтересовать? – Каждого, кто хоть раз в жизни столкнулся с неразрешимой проблемой или с каким-то непонятным человеком: менеджера – с непонятливым клиентом, руководителя с кризисом в организации, учителя – с трудным подростком, молодого специалиста – с новым коллективом. Часто в репертуаре известных решений не находится подходящего варианта для неожиданной нестандартной ситуации. В таких случаях мы особенно чувствуем дефицит спокойного, терпимого отношения к непонятному и неизвестному. Многие люди так и остаются в ступоре старых подходов. Здесь мы предлагаем модификацию метода «мозгового штурма», который хорошо зарекомендовал себя как метод развития творческого потенциала и коллективного творчества, но в сути которого заложен великолепный принцип – принцип уважения точки зрения Другого. Уникальность метода состоит в том, что он позволяет взглянуть глазами Многих Других на непонятную ситуацию, «неразрешимую» проблему, услышать каж-

дого и синтезировать высказанные мнения. Это задает свежий ракурс в понимании проблемы, меняет привычное видение и рождает неожиданное новое решение. Этот экологичный метод заставляет человека преодолевать собственные стереотипы, позволяет не смотреть на сложившуюся ситуацию из своих старых привычных схем, а создавать новую модель решения, наилучшим образом подходящую для данного конкретного случая.

Мы предлагаем метод «мозгового штурма» как прививку от инфекции XX в., порожденной бурным развитием массовой коммуникации. «Войлочное сознание» – это диагноз, метко поставленный одним из крупных исследователей динамики массовой культуры А. Моллем, который заключается в следующем: беспорядочно плотно упакованные расхожие стереотипы, формируемые системой массовой коммуникации, создают у человека массовой культуры иллюзию компетентности, которая, по сути, и порождает нетерпимость в отношении всего нового и необычного, всего инакового. Метод мозгового штурма является креативной профилактикой толерантного восприятия окружающего мира.

Организация процесса. Тема «Штурма» может предлагаться заранее или вырастать из предыдущих и актуальных обсуждений проблем в данном тренинге – «Какие качества участников нашей группы могут объединить нас в успешную команду». Работа над этой темой развивает личностные, деловые и управленческие характеристики участников, а также толерантность как одно из ключевых качеств руководителя.

Сессия мозгового штурма длится 30–50 мин, и за это время участники генерируют не менее 100 различных идей. Когда об этом сообщается участникам, оказывается, что они всегда переходят этот предел, если ведущий периодически подбадривает, вдохновляет участников на новые аспекты, подбрасывая свои спонтанные идеи в общую копилку.

Для записи всех высказываний обычно выбирают двух секретарей. Шутка, что за это им разрешается не заниматься генерированием идей, хорошо срабатывает в трудные моменты, так как секретари начинают активно генерировать и высказывать идеи в ситуациях небольших заминок-пауз. В то же время живая запись

напоминает участникам о необходимости высказываться кратко и внятно.

Правила, задающие ход мозгового штурма, формулируются так, чтобы стимулировать атмосферу творческой фантазии, доброжелательности, принятия точек зрения других, терпимость к непривычным мыслям и творческое соучастие в общей проблеме.

Правила штурма просты. Вот вариант четырех правил, которые обычно хорошо усваиваются и работают.

1. «Никакой критики!!!». Ведущий объясняет, что это святое правило, нарушение которого он должен пресекать на корню. Поскольку «критикам» без «творцов» вообще нечего было бы делать, «критику» предлагается отдохнуть, причем речь идет скорее о внутреннем критике, сидящем в каждом из нас. Участникам полезно в этой связи вспомнить притчу Козьмы Пруtkова: «Если у тебя есть фонтан – заткни его, дай отдохнуть и фонтану». Что мы получим, если захотим иметь одновременно горячую и холодную воду из одного крана. Нужно уйти от стандартной ситуации, когда мы не можем получить ни по-настоящему горячих идей, ни по-настоящему холодной критики. Поэтому...

2. «Приветствуется свободное парение мысли». Высказываются любые шальные идеи, чем неожиданнее, тем интереснее. А самые интересные, свежие идеи высказывают «дилетанты», которые вынуждены прятаться в каждом из нас. «Свободу – дилетантам, не отягощенным еще грузом стандартной компетентности».

3. «Чем больше будет высказано идей – тем лучше!». Для тяготеющих к наукообразию это правило может звучать так: «Чем больше формулируется идей, тем выше вероятность появления действительно плодотворной идеи». Стимулирующим парадоксом будет такое замечание: «Если у вас возникла идея, но вы не решаетесь ее высказывать, так ее выскажет ваш сосед...» или «Мозговой штурм – это словно костер из тонкого хвороста. Что нужно делать, чтобы костер не погас?», «И вообще, что происходит во время затянувшихся пауз?» (обычно поговорки вспоминаются со смехом, весьма полезным для формируемой атмосферы).

4. «Приветствуются комбинирование, развитие, объединение уже высказанных идей». Это правило помогает спонтанно возник-

кающую «активность критика» трансформировать в энергию творчества. Это требование делает «мозговой штурм» фокусирующимся на центральной проблеме и творческим по сути. Стимулировать работу этого правила могут такие реплики ведущего, как «Что очень важное мы еще не сформулировали?» или «Сказали ли мы самое главное по этой проблеме?», «Как объединить многое из того, что уже сказано?».

Рассмотренные правила на самом деле являются соответствующими регуляторами основных этапов «Штурма»:

- этап раскрепощения, освобождения от оков критики и оценки;
- свободной эйфории мысли и существенного расширения границ и спектров интеллектуальной активности;
- интенсификации и углубления творческой мысли;
- обобщения, объединения, интеллектуального синтеза, перспективных выводов по проблеме.

Поскольку участникам рекомендуется по ходу сессии делать краткие записи понравившихся идей, «мозговой штурм» имеет непосредственный тренировочный и воспитательный эффект в плане развития таких важных личностных черт, как открытость, интеллектуальная инициатива, креативность, толерантность, широта кругозора, плюрализм. Если «мозговой штурм» применяется как метод решения реальной проблемы или конструкторской задачи, то банк собранных идей передается группе экспертов, характеризующихся профессиональной компетентностью и большим разнообразием позиций. В такой группе обязательно должны быть «Вдохновители», «Аналитики», «Методологи», «Критики», «Конструкторы» и «Эстетсы». При этом желательно, чтобы профессиональный оптимизм руководителя был существенно выше, чем у остальных участников группы, так как решение часто происходит на стадии «переутомления» (дополнительное размывание границ творчества).

Если участникам «Штурма» предлагать задачу составления своей личной версии решения проблемы с учетом всего услышанного, тогда этот метод может использоваться и как исследовательский, и как контрольный.

В комплексе активных методов работы по подготовке менеджеров, руководителей, специалистов по персоналу часто «мозговой штурм» используется в качестве интеллектуально-эмоциональной разминки перед более сложными технологиями, такими как политические дебаты, группы профессионального и личностного роста и др.

Опыт коллективного поиска факторов, создающих команду, должен стать определенным эталоном для анализа и решения проблемных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности каждого участника тренинга. Этот опыт развивает более глубокий и качественный взгляд на процесс развития трудового коллектива.

Домашнее задание. Отметьте с точки зрения полученного опыта особенности Вашего трудового коллектива; какие характеристики соответствуют найденным в процессе штурма, какие качества стоило бы развить. Попробуйте применить простые четыре правила мозгового штурма для спонтанного внесения свежих мыслей, новых настроений и идей в процесс совместной деятельности.

Управление силами своих намерений и скрытыми степенями свободы. Управление намерениями и общими психологическими возможностями.

Практикум состоит из четырех циклов, направленных на актуализацию соответствующих векторов коммуникации, рассмотренных выше: катарктического, импрессивного, экстатического и инсайтного. Каждый цикл состоит из четырех этапов: 1) информационное введение; 2) практический анализ ведущей субличности вектора; 3) основной этап – медитативное путешествие в данном измерении; 4) обсуждение впечатлений и открывшихся новых степеней свободы.

Цель данного цикла работы – осознать наличие множества субличностей, проявляющихся в качестве навязчивых намерений, «внутренних голосов», особенно тех, которые сковывают психологические возможности человека. С помощью техники управляемого воображения в состоянии легкого транса можно выявить большие скрытые возможности, новые степени свободы в управлении

собственной душевной жизнью и психологическими отношениями с другими людьми.

Вектор первый – катарктический: работа с душевной энергией.

1. В информационной части обсуждается то, как сила образа предшествует действию и организует его. Предлагается возможность почувствовать собственно душевную энергию, энергию образа и понять ее первичность по отношению к последующим физиологическим и физическим проявлениям. Рассматриваются примеры сильных энергетических воздействий образов как таковых (внушенные ожоги, стигмы и т.п.). Также уделяется внимание универсальным возможностям образа локализоваться в теле и его физическом окружении.

2. Практическая возможность управления собственной душевной энергией рассматривается в контексте работы с двумя полярными субличностью, существенными для данного вектора. Обсуждается психологическая природа субличности «Критика», блокирующего движения душевной энергии и субличности «Сохраняющего Веру» (первичное доверие собственным импульсам, впечатлениям и намерениям).

Этот этап состоит из двух частей: 1) Знакомство со своим «Критиком» – участники вспоминают те ситуации, где эта часть доминировала; 2) Знакомство со своей субличностью «Сохраняющего Веру» – участники вспоминают те ситуации, где эта часть доминировала. В начале второй части объясняются основы классической медитации.

Первый цикл медитативного путешествия «Высвобождение душевной энергии». Он включает достаточно подробный сеанс общей релаксации (дыхание, мышцы, тепловые и кинестетические ощущения). После этого предлагаются простейшие энергетические образы (свет, тепло, покалывание) направлять в различные части тела, конечности и фиксировать изменения ощущений в соответствующих областях. Ключевыми являются упражнения по активизации кинестетического антигравитационного образа (взлетающие руки), ведущего к самопроизвольному подъему и парению рук. И, наконец, активизация чистого энергетического образа, локализуемого в качестве энергетического шара в небольшом пространстве

между ладонями и вызывающего в них определенные физические ощущения тепла-холода, упругости, притяжения-отталкивания, пульсации. На основе такой образно-энергетической проекции руки показывается возможность осуществления массажа различных (в том числе недоступных) участков как своего, так и другого тела.

Обсуждаются наиболее яркие впечатления, открывшиеся степени свободы. Работая со своей психоэнергетикой, участники понимают, что могут произвольно вызывать чувство подъема, легкости, позитивного настроения на ситуацию, какой бы трудной она не казалась. Преодолевается чувство зависимости и начинается формирование самостоятельной инициативной позиции в любых сложных отношениях.

Вектор второй – импрессивный: работа с душевной информацией.

1. В теоретическом введении обсуждается различие между физической и душевной информацией. З. Фрейд понял, что иногда в другом мы видим не другого, а проекцию собственных состояний (обида, агрессия, обвинение). Ф. Перлз пытался научить нас видеть предметы, а не узнавать, отличать видимое от выдуманного, т.е. не принимать желаемое за действительное.

В информационном блоке показываются скрытость и сокровенность как базовое свойство душевной информации и их психологическая значимость в устройстве жизни людей. В качестве центрального обсуждается вопрос: почему мы не воспринимаем субъективные мысли, чувства, желания, впечатления других людей так же, как мы воспринимаем их одежду, фигуру, цвет волос, форму носа и т.д.? Каким было бы сосуществование людей, если бы такие душевные переживания обладали бы такой же доступностью, как любые физические объекты? (если бы душа Другого была прозрачной).

2. На этом этапе показывается, что новизна, свежесть и привлекательность образов душевной информации связаны с противостоянием основных полярных субличностей: «Зануды», который заранее знает и поэтому лишь узнает, но не воспринимает, и «Вечно удивленного», который постоянно поражается чем-то новым и необычным, казалось бы, в повседневном.

3. Этот этап состоит из двух блоков: знакомство со своим «Занудой» – участники вспоминают те ситуации, где эта часть доминировала; знакомство со своей субличностью «Вечно удивленного» – участники вспоминают те ситуации, где эта часть доминировала.

На этом этапе работа с душевной информацией осуществляется через субличность «Вечно удивляющегося». Предлагаются упражнения, готовящие человека к «транс-видению»: видению идеальных форм (эйдосов) в несовершенных предметах. При этом оказывается возможным увидеть вещь или предмет как символ, того, что стоит за ним, за вещным увидеть вечное. Эта задача реализуется в следующих упражнениях:

Упражнение 1. В любом выбранном Вами предмете заметьте то, что он скрывает в себе, о чем он может сказать.

Упражнение 2. Попробуйте увидеть неожиданное в обыденном, обратив внимание на любой аспект ситуации «здесь и сейчас».

Упражнение 3. Попробуйте увидеть красивое в наименее привлекательном предмете в данной ситуации.

Упражнение 4. «Развитие способности устойчивого видения позитивных сторон ситуаций».

Инструкция: «Представьте себе человека, предмет, вещь которые когда-то были важны для Вас, но теперь Вы их перестали замечать, они стали для Вас «пустым местом». Далее каждый со своим предметом производит воображаемые действия в основных субмодальностях (интенсивность, яркость, масштабы, цвет, дистанция):

- максимальное уменьшение – максимальное увеличение – оптимальный размер;

- максимальное удаление – максимальное приближение – оптимальная дистанция;

- максимальное обесцвечивание – максимальное насыщение цветом – оптимальная цветность;

- максимальное обновление и освежение образа.

4. В завершении обсуждаются наиболее яркие впечатления от упражнений. Достигается понимание того, в какой степени наше настроение и гармония наших отношений определяются нашими

образами, авторами которых являемся мы сами. Происходит осознание новых степеней свободы в создании оптимального видения и настроения в любой ситуации «здесь и сейчас». Определяются перспективы использования данных упражнений в ситуативной психогигиене и психогимнастике. Все это существенно расширяет потенциал позитивных решений.

Вектор третий – экстатический: работа с психологическим пространством.

1. Акцентируются различия между пространством физическим и пространством душевным. Душевное пространство обладает особыми качествами. Оно намного превосходит характеристики физического пространства. Оно несравнимо более динамично. Образы могут быть безразмерными относительно физического пространства. Масштабы и скорости душевного пространства превосходят физические параметры. Уже дети знают, что скорость мысли выше скорости любого физического процесса, поэтому мысленно мы можем быть впереди скорости света. Наши образы могут принимать масштабы меньше, чем любое физическое явление, и в то же время нам хочется заглянуть за край Вселенной. Человек, находящийся от нас за десятки километров, психологически может быть ближе, чем то, что непосредственно находится рядом, и наоборот.

2. На этом этапе также активизируются биполярные субличности «Лентяя – Саботажника», не желающего быть инициатором своего жизненного пространства и остающегося жертвой более активных внешних обстоятельств и «Энтузиаста – Креатива», творчески преобразующего и конструирующего душевное жизненное пространство в соответствии со своими актуальными и высшими ценностями. Достигается понимание свободы и ответственности быть автором душевного мира в ситуации «здесь и сейчас».

3. На этом уровне работа осуществляется в два этапа: знакомство со своим «Лентяем – Саботажником» – участники вспоминают те ситуации, где эта часть доминировала; знакомство со своей субличностью «Энтузиаста – Креатива». Участники вспоминают те ситуации, где эта часть доминировала.

Первая стадия разминки: простейшие упражнения по открытию и чувствованию наиболее актуальных точек и ситуаций «здесь и сейчас». Например, начиная от чувства копчика, смысла согревания стула, процесса конспектирования, холодной или душевной комнаты, переживания своей социальной роли в масштабе профессионально сообщества. На каком-то из этих этапов участник практикума обязательно почувствует трансформацию от переживания ничтожности существования к переживанию наполненности смыслом. При этом у человека происходит осознание перехода от негативных к позитивным смыслам по мере расширения границ его пространства.

Вторая основная стадия реализуется в виде медитативно-метафорического «Путешествия к границам Вселенной» от микромира к макромиру. Сеанс проводится в форме управляемого воображения в состоянии легкого транса и включает следующие путешествия: а) глубокая релаксация как в первом векторе с обнаружением себя в самом приятном месте с сочным душистым яблоком в руке (актуализация архетипических энергий); вхождение в яблоко, в его семечко, молекулярные паутины, атом, обнаружение себя на его ядре и взгляд на атом с поверхности его ядра (переживание электронной динамики); возвращение в молекулярную паутину, переживание себя в живой клетке внутри своего организма, путешествие в его органах и системах с произвольной задержкой в любой их них, отождествление себя со взглядом; б) переживание себя крохотного в масштабах планеты, видение крохотной планеты через переживание величия Солнечной системы, переживание точечности Солнечной системы в масштабах величия Млечного Пути, видение крохотности нашей Галактики в масштабах бесконечного множества других Великих Галактик, стремительное движение к краю Вселенной и попытка заглянуть за ее границы с особым вниманием к возникающим переживаниям и образам; плавное возвращение сквозь Галактики к Млечному Пути, Солнечной системе, планете, в город, в актуальный момент «здесь и сейчас». Плавный выход из транса.

4. Обмен наиболее яркими и необычными впечатлениями, обсуждение возможностей и трудностей переходов в разные измере-

ния и масштабы единого психологического универсума. Осознание безграничных свобод и ответственности за способ формирования и способ переживания своего душевного мира в ситуации «здесь и сейчас». Экспериментирование переживания душевного пространства в необычных ситуациях (в автобусе в часы пик, в лифте, «на ковре» у начальника, на экзамене и т.п.) дает новые возможности управления и контроля над ситуацией, а также обеспечения оптимальной позицией в системе сложных меняющихся отношений с сотрудниками, начальством и подчиненными.

Вектор четвертый – инсайтный: работа с психологическим временем.

1. Во введении дается представление о качественном отличии психологического времени от физического. Физический предмет существует только «здесь и теперь». Психологи бы сказали, что он самотождествен себе и самодостаточен, так как у него нет ни воспоминаний о прошлом, ни фантазий о будущем. Качественные векторы времени – прошлое, настоящее, будущее, так естественные для человека, не существуют в физическом мире, в котором прошлого уже нет, будущего еще нет, а настоящее превращается в чисто условную границу между этими отсутствиями. Переживание будущего, своей перспективы неизбежно рождает чувство смертности, тем самым рождая проблему смысла жизни и придавая смысл прошлому. В результате человек живет в трех временных измерениях «одновременно», из чего и происходят сугубо человеческие переживания. В прошлом обнаруживается чувство будущего и настоящего; в настоящем всегда присутствуют прошлое и будущее, динамизируя временной масштаб ситуации «здесь и сейчас»; а будущее может быть пронизано ностальгией безвозвратности прошлого и настоящего. В этой протяженности трех времен появляются особо тонкие человеческие переживания, предчувствия и предвосхищения (вплоть до ясновидения), которые и являются различными формами микро- и макроинсайтов. Глубокое погружение в прошлое открывает, «раскупорирует» древние вечные энергии. Человек обнаруживает себя частицей Вечности.

2. Практическая работа с психологическим временем может быть эффективнее при актуализации таких биполярных сублично-

стей, как «Пессимист», активирующий депрессивные переживания, которые способны уничтожить ценные качества времени вплоть до свертывания его в бессмысленной точке «здесь и сейчас» (ступор). Противоположенная субличность «Оптимиста» инициативно открывает ёмкие позитивные смыслы будущего, озаряет позитивным светом прошлое и настоящее. Участникам практикума предлагается осознать свободу и ответственность выбора той или иной позиции в каждый момент «здесь и сейчас».

Этап состоит из двух частей: знакомство со своим «Пессимистом», вспоминая ситуации, где он доминировал; знакомство со своим «Оптимистом», вспоминая ситуации, где он доминировал, особенно в безнадежных ситуациях.

3. Заключительное микропутешествие «Стресс-транс-формация, или Путь в пещеру» – управляемое воображение с легким трансом. В первой части путешествия акцентируются всевозможные опасности, свобода демонических образов. В конце стимулируется инициатива преодолеть невозможное и выйти к свету.

Основная фаза: «Путешествие домой, или Прикосновение к Вечному» (на основе соответствующей классической методики Р. Ассаджиоли). Оно начинается с глубокой релаксации по полному циклу; затем усиление транса и актуализация архетипических образов – вода, поле, тропа, лес, небо, ветер, заповедная поляна, дом, его обитатели, контакт с ними, преобразование, прощание и возвращение.

4. Обмен наиболее яркими и необычными впечатлениями. Осознание всех характеристик психологического времени делает его по-настоящему управляемым. Мы можем почувствовать, что сами ответственны за дефицит или избыток времени – уничтожать ли нам его или наполнять лучшими замыслами.

Опыт управления психологической энергией, информацией, пространством и временем делает человека значительно менее зависимым от жесткого давления физической среды и открывает перспективу постоянных творческих решений и прорывов.

Домашнее задание. Развивайте способность релаксации, когда готовитесь ко сну, в процессе засыпания. При пробуждении старайтесь в течение 2–3 мин активировать и повышать Ваш энергетический тонус так, как это было в предложенных упражнениях.

Постарайтесь вернуть свежесть вещам и людям в Вашем окружении, которые Вы перестали замечать, так как это предложено в соответствующей серии упражнений. В важных и трудных делах постарайтесь не забывать контролировать масштабы и смысл ситуации, которые подчеркивают Вашу достойную позицию, как это показано в третьем векторе упражнений. Пробуйте быть хозяином своего времени, концентрировать и разворачивать его в зависимости от ситуации, не увлекаясь дожиганием прошлого и не уходить в фантазии о будущем.

Активное исследование и самопроектирование.

Еще в середине XX в. Ф. Фидлер разработал методику оценки личных качеств успешного руководителя, которая стала классической и в различных модификациях эффективно применяется в подготовке руководителей до сих пор. Здесь предлагается экшн-модификация данной методики, которая интенсифицирует опознавание и самоконтроль качества самого человека. Она работает более эффективно в контексте группового самоанализа.

Организация процесса. Каждому участнику тренинга предлагается составить субъективный эталон «Настоящего человека», назвав 10 его главных качеств, и записать их в специальный бланк.

Затем всем предлагается вспомнить и ярко представить в своем воображении наиболее «Предпочитаемого человека» из своего круга общения.

Каждый участник оценивает этого человека по 11-бальной шкале по каждому из записанных в эталоне качеств. В данной шкале: -5 означает очень сильную степень выраженности качества, противоположного названному в эталоне; +5 означает очень сильная степень выраженности названного в эталоне качества; 0 означает полное отсутствие соответствующего качества у оцениваемого человека; промежуточные значения проставляются интуитивно. В результате самый предпочитаемый человек получает оценку по каждому качеству эталона. Затем эти оценки суммируются с учетом знаков (алгебраическая сумма).

Затем всем участникам предлагается вспомнить в своем круге общения самого «Непредпочитаемого человека» и оценить его вышеуказанным способом.

Далее участникам предлагается оценить себя сходным способом.

Способ анализа достаточно прост. Каждый участник вычисляет три разности:

1. Разность между суммарными балами «Предпочитаемого» и «Непредпочитаемого» человека.

2. Разность между суммарными баллами «Предпочитаемого» человека и самооценкой.

3. Разность между суммарными баллами самооценки и «Непредпочитаемым» человеком.

Разность № 1 – основной показатель методики. Это показатель авторитарности. Величина, обратная этому показателю, есть главное качество успешного руководителя, означающее уровень толерантности и стрессоустойчивости. Такая интерпретация показателя не позволяет участникам исследования успеть догадаться о скрытом смысле задания. В результате мы получаем правдоподобную информацию. Она имеет относительное значение и осваивается участниками тренинга в аналитическом диалоге. Довольно быстро участники узнают тех, у кого самая большая разность (т.е. наибольшая авторитарность), и людей с наименьшей разностью (т.е. наиболее высокий уровень толерантности). Затем участники составляют коллективные групповые портреты этих полярных личностей. Эти портреты являются важной обратной связью для открывшейся группы личностей; а для других – важным уровнем проникновения в сущность другого человека.

Только после этого руководитель объясняет смысл анализируемых показателей и представляющих их личностей. Для многих смысл этой интерпретации является открытием, вызывает катарсис (очищение) и стимулирует пересмотр собственной личности.

В редких случаях, когда самооценка оказывается ниже самооценки «Непредпочитаемого человека» (разность № 3 – симптом явно заниженной самооценки) и выше оценки самого «Предпочитаемого человека» (разность № 2 – симптом явно завышенной са-

мооценки), желательна индивидуальная консультация. Впрочем, такие участники сами обнаруживают себя, задавая вопросы о смысле этих показателей.

После того, как группа осознает явную тенденцию переоценки «Предпочитаемого» и явной недооценки «Непредпочитаемого», предлагается методом мозгового штурма набросать групповой эталон толерантного человека, в котором «Предпочитаемый» и «Непредпочитаемый» имеют вероятность получить близкие суммарные характеристики. Исходной моделью является человек, показавший минимальную суммарную разность.

Домашнее задание. Развивайте уровень толерантности, пытаясь в несимпатичных Вам людях находить ощутимые достоинства. Не забывайте видеть слабости в людях, которые Вам симпатичны. Почувствуйте, как при этом будет проявлять себя Ваша невозможность.

Эмоциональные границы успешного контакта.

Получение интенсивного опыта: «Быть на грани». Цель – размывание границ авторитарности.

Упражнение «Над пропастью». Группа образует причудливый зигзаг, который символически означает край пропасти. Задача каждого – выразить свою индивидуальность, характер, норы, непокладистость и непокорность. В то же время каждый должен пройти по этому краю «пропасти», удерживаясь за счет стоящих людей, изображающих кустарник. При этом необходимо учитывать и приспосабливаться к особенностям и странностям каждого. Сорвавшиеся занимают место в «кустарнике», так же как и удачно прошедшие по краю. В конце – краткий обмен впечатлениями, где каждый может для себя обнаружить некоторые проблемы коммуникабельности, открытости, скованности, неуклюжести.

Домашнее задание. Проверяйте и развивайте Вашу способность к позитивному спонтанному контакту с незнакомыми людьми в неожиданных и быстро меняющихся ситуациях. Почувствуйте свою возможную неуязвимость в контакте со стихией.

Опыт успешной конфронтации и сохранения доверия. Деловая игра «Конкурентное проектирование».

Цель – осознание условности, относительности и скрытых ловушек в ситуации делового соревнования и конструктивной конфронтации.

Организация процесса. Тренинговая группа разбивается на две подгруппы, которые будут работать над одним и тем же проектом. Выигранный проект поддерживается ресурсами для перспективного развития.

Задача – повысить производительность и улучшить социально-психологическую атмосферу организации без увеличения оплаты труда сотрудников и различных льгот, имея в виду, что сотрудники аналогичной конкурирующей организации получают большую заработную плату.

Подгруппы размещаются в разных концах помещения, образуют замкнутые пространства. При этом предполагается, что на этапе подготовки проекта подгруппы обмениваются представителями, т.е. в каждой подгруппе присутствует человек из другой подгруппы. Его цель – наблюдение за характером работы и выяснение специфики данного коллектива.

Работа над проектом. В каждой подгруппе выявляется ведущий и распределяются необходимые роли и обязанности. На заключительном этапе оформляется презентация проекта и один из участников подгруппы защищает его перед другой подгруппой, которая выступает в роли коллективного эксперта. Затем подгруппы меняются ролями. Общая оценка проекта может обозначаться как коэффициент успешности в процентной шкале.

Обе подгруппы вместе с вернувшимися представителями составляют коллективный психологический портрет «Мы как разработчики проекта»; «Они как разработчики проекта». Описания могут быть достаточно свободными, метафоричными. Желательно отметить, кто в каких ролях выступал в разработке проекта, личные и деловые качества разработчиков; конструктивные, деловые, межличностные и эмоциональные отношения в группе.

Презентация группами обоих портретов друг другу. Создание общего оптимального проекта методом мозгового штурма. Обмен впечатлениями. Участники группы осознают особенности личной, межличностной и групповой перцепции (восприятия и взаимопо-

нимания) в условиях мягкой конфронтации; исследуют возможности успешного консенсуса в таких условиях.

Домашнее задание. В спорных ситуациях делового и личного плана попробуйте усилить свою аргументацию, опираясь или отталкиваясь от сильных сторон Вашего оппонента. Попробуйте воспринимать неожиданную конфронтацию как игру, а может быть, и подарок судьбы.

Активное расширение границ доверия.

Это невербально-телесное упражнение по пробуждению эмоционального доверия группе. Падение спиной (не сгибаясь, как «Карандаш») с высоты каждого участника при активной страховке группы. Обмен впечатлениями и осознание меняющегося доверия друг другу и сокращение дистанции.

Домашнее задание. Научитесь риску доверия, сохраняя проницательность.

Повторный групповой анализ коммуникативно-психологических ресурсов участников.

Цель – групповой анализ позитивных изменений.

Способы углубления коммуникативно-психологической культуры успеха. Микротренинг профессионально-личностного роста.

Что такое балинтовская группа, или группа профессионально-личностного роста? Это универсальный метод формирования коммуникативно-креативной основы толерантных отношений, вытекающий из коллективного творчества и развивающий коммуникабельность представителей различных профессий, специальностей, социальных сфер. Балинтовскую группу разработали в 1949 г. супруги М. и Э. Балинты как метод групповой тренинго-исследовательской работы решения профессиональных и личностных проблем. Объектами исследования в группе являются любые профессиональные отношения. Возможны разные вариации: «подчиненный – начальник», «коллега – коллега», «агент-менеджер – потенциальный клиент, организация» и т.д.

Основное достоинство балинтовской группы заключено в обособованности и эффективности ее стратегии – профессиональный и личностный рост ее участников через коллективное исследование

и творческое решение конкретных проблемных ситуаций «Профессионал – Клиент», представляемых участниками группы из личного опыта. Эта ясная и открытая стратегия предполагает широкий спектр методов и способов ее существования. При этом эффективность достижения цели обеспечивается рядом методических положений:

- преимущественная ориентация на анализ и интерпретацию потребностей клиентов (партнеров, коллег, т.е. того человека, с кем возникла проблемная ситуация);

- предъявление всесторонней информации о ситуативной и психологической диагностике личности, жизненной ситуации, среды, системы отношений и т.п. «протагониста» (т.е. того, кто обратился);

- многосторонняя интерпретация чувств и установок обратившегося;

- анализ эмоциональных форм поведения в профессиональных отношениях;

- акцент на многовариантность, альтернативность интерпретаций и решений проблемной ситуации.

Таким образом, целью и задачами балинтовской группы являются повышение компетентности в ходе профессионального межличностного общения; осознание личностных «слепых пятен», блокирующих профессиональные отношения в работе; расширение представлений о возможностях человеческой коммуникации в противовес собственным «апостольским» установкам типа «на том стою и не могу иначе» и как следствие – развитие толерантного видения ситуации. Кроме того, балинтовская группа – хорошая психопрофилактика «синдрома сгорания» участников группы, основанная на возможности проработки «неудачного коммуникативного опыта» в ситуации коллегиальной поддержки.

Принципы работы группы. Основным принципом формирования группы является добровольность объединения профессионалов, готовых к пересмотру стереотипов в своей работе и заинтересованных в коллегиальной взаимопомощи. Наш опыт показывает, что желательно формировать состав такой группы из специалистов одной или смежных профессий, чтобы каждому была понятна спе-

цифика работы в данной области. Это существенно облегчает процесс взаимопонимания участников. Нежелательно включение в одну группу специалистов, связанных служебно-иерархическими отношениями (начальник – подчиненные). Половозрастных границ группа не имеет и может объединять людей с различным стажем работы. В группу могут входить от 6 до 15 человек.

Участники группы встречаются 1–2 раза в месяц при организации обычной пролонгированной группы, рассчитанной на совместную работу в течение 2–3 лет. Балинтовская группа может быть краткосрочной (например, в рамках учебного семинара или при работе в конкретной организации), и в этом случае занятия могут проводиться ежедневно или с интервалом несколько дней. Продолжительность одного занятия, посвященного анализу одного случая, 2,5–3 часа. По желанию группы занятия могут фиксироваться с помощью видеокамеры или магнитофона.

Для занятий используется помещение, позволяющее расположить в круг столы (а не просто кресла, в отличие от тренинга) по числу участников, так как балинтовская группа прежде всего анализирует, а не заостряет ситуацию. Иными словами, балинтовская группа принципиально отличается от других тренинговых групп тем, что сознательно избегает дискуссий, эмоциональных обратных связей и взаимодействия участников группы. В центре внимания всех и каждого постоянно находится случай как проблемная ситуация. Руководитель группы избирается из числа участников группы или специально приглашается для этой работы. Ведущий должен быть опытным специалистом в области консультирования и психотерапии, знать технологию балинтовской группы, принципы групповой динамики, уметь управлять группой, следить за состоянием рассказчика и блокировать опасные обратные связи.

Предметом анализа в группе является обсуждение случаев из практики ее участников. Это могут быть «трудные» или «неудачные» профессиональные эпизоды из прошлого, продолжающие беспокоить человека, вызывая у него дискомфортные воспоминания; «типичные случаи», когда от раза к разу «наступаешь на одни и те же грабли»; «незавершенность в отношениях с “непонятым” человеком»; текущие случаи, вызывающие тревогу; ситуация назреваю-

щего конфликта; так называемые фантастические ситуации, даже гипотетическая возможность которых уже волнует человека.

Технология работы балинтовской группы. Мы предлагаем классическую модель балинтовской группы, включающей четыре основных и два вспомогательных этапа, каждый из которых обладает своим специфическим потенциалом коммуникативно-креативных возможностей. Здесь мы опишем содержание этих этапов, дополненное результатами оценки балинтовской группы ее участниками предыдущих сессий методом «мозгового штурма». (Все высказывания участников будут заключены в кавычки).

Нулевой этап – это краткая презентация и выбор случая. По словам участников, это время «найти в себе мужество обратиться за помощью» к группе. Занятие начинается с вопроса ведущего: кто хотел бы сегодня представить на рассмотрение свой случай, вызывающий состояние дискомфорта? Обычно после небольшой, а порой и продолжительной паузы определяется один или несколько желающих. Каждого из претендентов ведущий просит описать свою ситуацию в произвольной, но краткой и лаконичной форме в течение 1–2 мин.

Уже здесь ситуация выбора предполагает толерантное отношение участников группы друг другу, принятие и активное участие в обсуждении Другого случая, не Моего. Возможность выбора освобождает членов группы от иллюзии исключительности и важности личной ситуации и помогает смещать акценты на проблемы других членов группы.

Первый этап – развернутое представление трудного случая из профессиональной практики участника. Устанавливаются «мягкие» ограничения по времени. Повествование строится в абсолютно свободной форме, говорящего (протагониста, докладчика) не ограничивают во времени и не перебивают. Для балинтовской группы нет необходимости в подготовке доклада, в восстановлении в памяти и документировании эпизода накануне. Более продуктивны спонтанные рассказы, так как анализ забытых важных деталей часто дает ценную информацию для выявления «слепых пятен». С точки зрения участников группы это похоже на «мозговой штурм одного актера» или «монолог в кадре».

Руководитель и члены группы внимательно слушают и наблюдают за его поведением и поведением друг друга. Их наблюдения оказываются очень полезными для последующего анализа коммуникативных затруднений докладчика. По словам участников, они похожи на «молчаливых рыб в аквариуме», «на зрителей телеигры», «серых волков, которые облизываются и точат зубы на Красную Шапочку», или на «консилиум врачей, который вынужден констатировать тот факт, что Наполеон оказался всего лишь комплексом». В эти минуты «чистого выслушивания случая» каждый из «соучастников процесса» чувствует себя по-разному: «то, белым листом, то прозрачным стеклом». Докладчик попадает в еще более странное положение – «ведь он тоже выслушивает себя, так как не получает никаких реакций на свое повествование». «И не понятно, кому же в этой ситуации тяжелее?» – таково видение первого этапа глазами членов группы.

Этап выслушивания учит отдавать пространство другому человеку. Этот этап дает возможность участникам обрести опыт слышать друг друга, понимать, не спеша перебивать и делать преждевременные выводы.

Второй этап – «вопросительный», этап уточняющих вопросов со стороны участников группы. Вопросы докладчику задаются до тех пор, пока у каждого не сложится своя версия по предъявленной ситуации. Ведущий следит, чтобы вопросы не подменялись версиями, интерпретациями, советами, перерастающими в групповую дискуссию. По мнению участников, второй этап открывается «потокотом горячей лавы» вопросов. Это похоже на «щупанье слона в темноте», когда «каждый, ища свое» пытается «уловить и осознать логику собственных рассуждений». Универсум вопросов выглядит таким образом: «вопрос-скальпель», «вопрос-забота», «вопрос-катализатор», «вопрос-игла», «вопрос-в-цель» «вопрос-диагноз», «вопрос-инсайт», «умный, терапевтический, развивающий вопрос». «Вопрос может быть отточен, точен, дозирован или насильствен и навязчив». «А какие глупые бывают вопросы?!». В любом случае «вопросы задаются для того, чтобы получить недостающую информацию, а не выдать свою». Под этой «грудой стрел» докладчик может находиться в разных состояниях: например, «как под контрастным душем», «как на

операционном столе», «как на допросе», «как на сцене» или «как больной в постели, а вокруг любящие врачи». «Вопрос может вызвать раздражение, и тогда это сигнал», «может задеть еще сильнее, чем версия» и «вызвать катарсис». «Вопрос действует, как лекарство, иногда – как легкая анестезия, порой опьяняет, как наркотик». На этом этапе докладчик часто с удивлением обнаруживает, что почему-то забыл или не учел весьма важные аспекты своего случая. Отвечая на вопросы, он дополняет свой рассказ, и многие неосознаваемые моменты для него проясняются уже здесь.

Этот этап формирует более глубинное понимание позиции другого человека, ибо участники лишь уточняют позицию докладчика, проясняют для себя, не заменяя вопрос советом, версией. Искусство задавания точных, понимающих вопросов становится залогом толерантной коммуникации.

На *третьем* этапе участникам предлагается высказать собственное видение ситуации, свои суждения, версии по поводу представленного случая. Дискуссия на этом этапе также недопустима. Желательно, чтобы версии высказывались целиком. Участники группы полагают, что для рассказчика этот этап дарит «гамму ощущений», таких как «нежелание смотреть в глаза, лучше уткнуться в тетрадь и записывать», при огромном «мужестве выслушать. Отважиться услышать о себе». «Это возможность стукнуться о себя лучше. И сильнее почувствовать». «Почувствовать внутренний бунт и заметить это». А потом увидеть, что «не зря, и выход возможен через богатство выборов», представленных на «ярмарке версий». Прежде чем заявить свои соображения «на ярмарку», «необходимо преодолеть страх своей нелепости и глупости». Здесь мы учимся «следовать курсу», «шлифовать профессиональную схему», «оттачивать язык самовыражения». Версии «должны стремиться к завершенности», их следует «высказывать кратко и полностью, чтобы не догонять». «Не догонять чей-то поезд. Чужой». По мере знакомства с мнениями участников может показаться, что ты очутился в «королевстве кривых зеркал» и можно «увидеть относительность любых версий». Это хороший шанс «не западать в собственную версию и избавиться от глупой конкуренции» или все же «продолжать сравнивать себя».

«Мы – как разноцветные лампочки вокруг одного стола, такие разные, но вместе. Каждая – зерно», – полагают участники балинта. Эта последняя метафора, пожалуй, точнее всего отражает толерантную направленность этого этапа. Этот этап реализует принцип множественности и позволяет понять специфику своего восприятия ситуации и восприятия других участников.

Четвертый этап – обратная связь докладчика. В ответном слове он фиксирует изменения взгляда на свою ситуацию, новые аспекты в понимании случая и своих переживаний по этому поводу. Его высказывания могут касаться собственного эмоционального состояния и впечатлений о работе группы. Он может предоставить обратную связь конкретным участникам, содержащую его мнение об эффективности их участия, поблагодарить за поддержку или высказаться о своем состоянии. По словам участников, это время «благодарственных речей и негодующих восклицаний». Докладчик начинает «как через сито просеивать версии», оставляя только нужные (порой самые щадящие и безобидные), и «остается при своем мнении. И тогда все остальные чувствуют облом». Затем смотрят, как на самом деле, «дошло или нет»? И если все-таки «доходит», то ты «приподнимаешься над своей проблемой, смотришь на нее со стороны» и «получаешь совершенно новое решение». Всегда удивительно «обнаружить совместимость с одним из членов группы» или «восхититься точностью попадания версии». Во время «сеанса обратной связи» «видно, что могут сделать с твоей мыслью», «если, конечно, тебя услышат».

Этот этап является проверкой на толерантность докладчика к множеству прозвучавших версий. Он ставит задачу посмотреть во все зеркала и увидеть все отражения своей ситуации. Это своеобразная терапия докладчика в русле избавления от его сверхценных идей, от гордыни, от профессиональной мегаломании.

На завершающем этапе происходит шеринг, цель которого – эмоциональная поддержка докладчика. Балинтовская сессия заканчивается высказываниями отдельных членов группы о своих ощущениях и впечатлениях. Участники сравнивают этот этап с «эмоциональным очищением, уравниванием», «высвобождением от груза лишнего». «Деликатное, бережное выведение из процесса». «Схождение с поезда».

Иногда высказывания отдельных участников побуждают к продолжению дискуссии в виде второго круга обсуждения, предметом которого становится творческое коллективное развитие предложенных неожиданных точек зрения, развитие версий от узости к плюрализму, от поверхностного к углубленному видению проблемы. Таким образом, работа балинтовской группы направлена не на создание некоего конечного продукта в виде абсолютно истинного решения предложенной ситуации, а на расширение сознания участников группы и стимуляцию самопознания.

Обретаемый участниками группы опыт непосредственно работает на развитие потенциала успешных решений и позитивное отношение к урокам допущенных ошибок. Регулярное проведение таких групп сохраняет устойчивый оптимизм, связанный с верой в возможность нахождения правильных решений в любой сложной ситуации.

Домашнее задание. Попробуйте в совместном анализе какой-то сложной ситуации соблюсти четыре основных правила коммуникативной культуры, представленных в данном практикуме. Обратите внимание, в каких ситуациях Вы чувствуете, что имеете право на ошибку. Попробуйте позволить себе извлечь уроки из неожиданных оплошностей.

Мобилизация перспектив развития успешных стратегий. Групповое упражнение «Сбор чемодана».

Задача: группа концентрирует опыт позитивных впечатлений о каждом участнике. Каждый наиболее ярко выражает эти впечатления в отношении другого с целью побудить его к размышлению о позитивных перспективах профессионально личностного развития.

Организация процесса. Каждый по очереди садится в центр круга и поворачивается лицом к говорящему о нем, ведя краткую запись содержания высказываний. В результате все успевают высказаться о каждом.

Домашнее задание. Постарайтесь обратить отмеченные и осознанные достоинства в успешные действия и карьерный рост. Хорошо было бы все Ваши достижения, касающиеся и всех предыдущих домашних заданий, фиксировать в Вашем дневнике личного и профессионального успеха.

3.1.2. Тренинговая программа «Стратегии и техники коммуникативной компетентности»

Аннотация. Коммуникативная компетентность определяется исследователями как коммуникативная гибкость субъекта, которая характеризуется, во-первых, наличием в арсенале личности всех возможных коммуникативных стратегий; во-вторых – реализацией коммуникативной стратегии максимально высокого уровня, возможного в данной ситуации, которая, в свою очередь, определяется *уровнем решаемой проблемы* и коммуникативной позицией партнера; в-третьих – адекватным использованием приемов, техник общения, соответствующих конкретному моменту самого процесса общения. Это определение интегрирует самые разные аспекты, связанные с процессом организации социального действия: межличностное взаимодействие, участие или организация групповой деятельности, порождение новой информации в процессе коммуникации и т.д. [20].

Исследования показали, что факторами (психологическими ресурсами), обеспечивающими коммуникативную компетентность, являются, во-первых, личностные детерминанты, а именно ценностное отношение к партнеру по коммуникации и отсутствие личностных деформаций различного уровня, во-вторых – когнитивные составляющие – прежде всего, способность к децентрации, в-третьих – это ролевая и ситуативная нормативность, т.е. умение играть социальную роль, знание правил взаимодействия. И, наконец, четвертая составляющая эффективной коммуникации – поведенческая, или операциональная, технологическая. Эта составляющая включает в себя коммуникативные умения и навыки [21].

Методом развития коммуникативной компетентности является тренинг. Поскольку коммуникативная компетентность является интегральной характеристикой человека, тренинговая работа также предполагает интеграцию принципов и методов, разработанных в различных психологических школах и традициях. Экспериментальные данные, полученные в наших исследованиях, указывают на то, что групповая психологическая работа, строго следующая

какой-то одной методологической традиции, может не только быть неэффективной, но и принести определенный вред [21].

Опираясь на эти общие положения, представим разработанную исследователями технологию проведения тренинга коммуникативной компетентности.

Участники и оборудование. Количество участников должно быть не меньше 10, но не больше 16. Занятия проводятся в «тренинговой комнате», обеспечивающей звукоизоляцию и удобные кресла или стулья. Организация пространства – круг. Очень желательна видеозаписывающая и видеовоспроизводящая аппаратура. Необходимое учебное время – от 16 до 48 часов. Длительность одного занятия – не меньше четырех часов. Перерыв между занятиями – не больше одного дня (лучше всего, когда перерывов нет).

Этапы работы. Разные этапы тренинговой работы предполагают использование разных методологий. Целью первого этапа тренинга является знакомство, принятие правил групповой работы, создание атмосферы открытости и доверия. Основные методы – упражнения и игры, способствующие достижению этих целей.

Целью второго этапа становится рефлексия своих коммуникативных целей и установок, осознание неэффективности собственных коммуникативных действий. Этот этап является самым психологически трудным для участников, так как, фактически, актуализирует личностные дефициты субъекта, такие как эгоцентрическая позиция, иррациональные убеждения и нереалистичные ожидания, объектную локализацию ответственности и контроля и т.п. Все это приводит к «потере лица» человека и обязательно вызывает пассивное или активное сопротивление, проявляющееся в таких поведенческих проявлениях, как «уход» или агрессия. Учитывая сказанное, этот этап должен проводиться в максимально щадящей манере, с опорой на психотерапевтические принципы гуманистической традиции: безоценочность, принятие, эмпатия, поддержка. Этот этап условно можно назвать рефлексивным. Методами, используемыми на этом этапе, являются моделирование ситуаций группового или «диадного» обсуждения и решения задач; обратная связь, получаемая от других участников группы или в результате просмотра и обсуждения видеозаписей; групповые дискуссии.

Важнейшее значение на этом этапе играет информирование тренером участников относительно возможных коммуникативных установок, стратегий, приемов, типов разрешения конфликтов и т.д. Это важно потому, что в данном случае у участников формируются когнитивные схемы для анализа собственного коммуникативного поведения и коммуникативного поведения партнера, что дает возможность *осознанно* выстраивать стратегию своего общения и управлять ситуацией коммуникативного взаимодействия. В случае благоприятного прохождения этого этапа у участников тренинга возникает мотивация освоения новых, более эффективных стратегий и техник коммуникации, трансформации коммуникативных установок.

Если группа проходит этот критический период, можно переходить к следующему этапу – обучающему. Он проводится уже в бихевиоральной традиции и включает в себя упражнения, направленные на освоение коммуникативных техник, моделирование ситуаций, требующих гибкого, ситуативного использования коммуникативных приемов, группового анализа обратной связи.

Всего можно выделить восемь групп коммуникативных приемов, владение которыми и обеспечивает коммуникативную компетентность человека:

- техники установления и поддержания эмоционального контакта с партнером;
- техники слушания (пассивного и активного);
- приемы конкретизации и уточнения точки зрения, проблемы партнера;
- способы подачи обратной связи;
- техники уверенного, но не агрессивного поведения (как умения, с одной стороны, конструктивно защищаться от манипуляции со стороны партнера, с другой стороны, удерживать конструктивную цель коммуникации);
- коммуникативные приемы снятия напряжения своего и партнера;
- правила и техники аргументации;
- правила завершения общения (или отдельного его этапа) и заключение договора.

Этот этап является эмоционально сложным и для ведущего, так как провоцирует сопротивление и зачастую агрессию членов группы по отношению друг к другу и к тренеру, высказывание сомнений в его профессиональной компетентности, обвинение в безжалостности, жестокости и т.д. Однако, несмотря на обозначенные трудности, этот этап можно назвать стержневым, системообразующим для достижения максимального результата. Поэтому остановимся на нем подробнее.

Наряду с вышеназванными эмоциональными трудностями для ведущего при отработке этого этапа можно констатировать и определенные профессиональные сложности. Здесь работа тренера в наибольшей степени индивидуально направлена и, следовательно, в определенном смысле, наименее технологична (минимально используются игры и упражнения), поэтому эффективность работы группы зависит не столько от «правильного» подбора упражнений, сколько в большей степени является функцией поведения ведущего. Все это предъявляет высокие требования к личности и профессиональной компетентности психолога, которые должны обеспечить очень тонкую, почти филигранную работу в тренинговой группе. Какой же стиль руководства представляет наибольшую ценность? По данным исследований И. Ялома, можно выделить четыре основные функции руководства:

1) эмоциональная стимуляция, в основе которой лежит механизм конфронтации, понимаемый как столкновение субъекта с самим собой, со своими проблемами, конфликтами, отношениями и установками, с характерными эмоциональными и поведенческими стереотипами. Ведущий побуждает участников усомниться в адекватности их поведения, вступает в конфронтацию, активно моделирует поведение путем личного риска и высокого уровня самораскрытия;

2) забота, в основе которой лежит механизм безусловного позитивного принятия. Ведущий оказывает поддержку, выражает симпатию, хвалит, защищает, выражает тепло, искренен и заинтересован;

3) придание смысла, в основе которого лежит механизм смыслового и когнитивного структурирования. Ведущий объясняет, интерпретирует, снабжает участников необходимой для изменения

когнитивной структурой, переводит чувства и личный опыт участников в сферу идей;

4) исполнительная функция. Ведущий устанавливает границы, правила, нормы, цели, распределяет время, задает темы, останавливает, заступает, предлагает процедуры.

Исследования связи эффективности группы с тем или иным стилем поведения ведущего показали следующее. Позитивный результат был связан прямо пропорционально с выполнением ведущим таких функций, как проявление заботы и придание смысла. Связь между выполнением двух других функций – эмоциональной стимуляции и исполнительной функции и исходом – имела форму перевернутой параболы: слишком большой или слишком малый объем такого поведения приводил к снижению положительного результата. Недостаток эмоционального стимулирования со стороны ведущего приводит к тому, что группа становится вялой и безжизненной; вследствие же избытка стимуляции (особенно при недостаточном придании смысла) атмосфера в группе становится высоко эмоционально заряженной (ведущий продолжает подталкивать участников к эмоциональному взаимодействию, так что они не могут интерпретировать приобретенный опыт). Следствием малоактивного осуществления ведущим исполнительной функции – в стиле попустительства – становятся растерянность и беспомощное барахтанье участников; в результате же чрезмерной исполнительной активности ведущего группа становится заорганизованной и авторитарной, у участников не развивается чувство собственной автономии.

Возвращаясь теперь к поведению ведущего в тренинге коммуникативной компетентности, можно увидеть, что если на первом этапе базовыми функциями ведущего должны быть исполнительная функция и функция заботы, то на втором этапе к ним прибавляются и становятся доминирующими функции эмоциональной стимуляции и придание смысла. Для успеха в равной мере необходимы как забота, так и придание смысла: поодиночке успеха не гарантирует ни то, ни другое.

Ниже перечислены некоторые конкретные приемы и методы, используемые ведущим на втором этапе тренинга коммуникативной компетентности.

1. Групповые дискуссии. Возможные темы: «Какое общение можно назвать эффективным?», «Какие качества или действия человека обеспечивают эффективность его общения?», «Какой результат общения и взаимодействия можно считать наилучшим?» и др. За счет высказывания различных точек зрения в результате дискуссии происходит расширение когнитивного поля членов группы относительно проблемы общения, его сложности, многоплановости и многоаспектности. Помимо этого в ходе дискуссии проявляются реальные коммуникативные стратегии, позиции, паттерны, стереотипы членов группы, анализ которых позволяет осознать свои коммуникативные проблемы.

2. Анализ реальных здесь-и-теперь возникающих или специально организованных (например, ролевые игры) коммуникативных ситуаций на основе безоценочной обратной связи. Ведущему важно корректировать высказывания участников с тем, чтобы они были максимально конгруэнтны. Поскольку главным здесь является получение информации как о себе, так и о результатах своего коммуникативного поведения, обратная связь дается с использованием как Я-высказываний, так и Я-Ты-высказываний. При организации обсуждения поведения участников очень важно направлять его в русло тех коммуникативных проблем, которые мы обозначили выше.

Главным результатом второго этапа тренинга должны стать, во-первых, смена коммуникативных установок (по крайней мере, когнитивной и эмоциональной составляющих), таких как смещение фокуса ответственности (локуса контроля) в ситуациях общения в сторону Я, осознание и принятие того факта, что открытость, искренность, доверие и уважение к партнеру хотя и связаны с личностным риском, но, с другой стороны, имеют принципиально иной потенциал в достижении как социальных (достижение согласия) и межличностных (укрепление и развитие межличностных отношений) целей, так и целей личностного развития (преодоление внутриличностных защит, повышение аутентичности и спонтанности, рождение в процессе общения новых смыслов и, наконец, достижение большей интеграции личности) и, если можно так выразиться, «экзистенциальных целей», т.е. ощущения подлинно-

сти, реальности своего бытия в каждом данном акте общения. Вторым очень важным результатом этого этапа тренинговой работы должна стать актуализация мотивации участников к научению, т.е. возникновение активного осознанного желания научиться более эффективным коммуникативным стратегиям.

Задача осознания членами группы своих коммуникативных стратегий, установок решается при помощи разыгрывания и последующего обсуждения тех или иных конфликтных ситуаций со скрытым мотивом, которые предлагались самими участниками тренинга. Именно в конфликтных ситуациях наиболее быстро и ярко проявляются индивидуальные коммуникативные позиции, человек спонтанно демонстрирует наиболее привычные формы поведения, непроизвольно проявляет свои личностные и межличностные установки, преобладающие эмоциональные реакции, индивидуальные возможности анализа ситуации и своего поведения. Кроме того, благоприятное разрешение конфликтной ситуации требует от субъекта применения достаточно широкого спектра коммуникативных умений.

Чтобы «спровоцировать» спонтанное проявление привычных форм поведения членами группы, руководителем дается самая неопределенная инструкция: «В процессе игры вы должны прийти к единому решению». Для организации полного и как можно более объективного анализа поведения «участников конфликта» в игре одновременно участвует только одна пара, тогда как остальные участники группы – наблюдатели. В результате оказалось, что почти все участники группы в целом демонстрируют эгоцентрическую позицию, которая выражается в двух основных формах: давление на партнера (около 70%) и уход от конфликта (около 30%). Был реализован самый широкий спектр тактических действий с целью заставить партнера сделать то, что «нужно», начиная от откровенных угроз, принижения личности партнера, обращения к чувству долга, совести и заканчивая «психологическим подкупом». Второй стратегией эгоцентрического типа, продемонстрированной участниками, является стратегия ухода от конфликта. Уход в ряде случаев может быть вполне разумным шагом, если конфликтная ситуация не затрагивает прямых интересов партнеров.

В противном случае уход от конфликта неконструктивен, так как может толкнуть партнера на ответный уход вместо принятия участия в совместной выработке решения. Часто уход применяется, сознательно или бессознательно, для того, чтобы заставить оппонента изменить его отношение к конфликту, т.е. используется как манипулятивная техника или как наказание. В наших занятиях наблюдались такие варианты применения этой стратегии: «Ну что ж, раз ты не хочешь, мне придется решать эту проблему самой», «Если ты пришел к такому решению, я не имею права тебя заставлять». В ходе анализа поведения партнеров и результатов, достигнутых в ходе игр, наблюдателями был сделан следующий вывод: в конфликтных ситуациях участники группы реализуют свою главную стратегическую цель – любыми способами (силой, хитростью, «подкупом», убеждением) добиться от партнера выполнения своей воли без учета его интересов.

Показательной и любопытной была реакция участников группы на проводимый анализ их поведения в ходе игры. Если участник группы находился в роли наблюдателя, то он достаточно адекватно оценивал те или иные действия «актеров», замечал и анализировал их ошибки, интерпретировал установки. Однако, как только тот же человек попадал в позицию, когда его поведение подвергалось анализу со стороны других членов группы, ситуация резко менялась. В этом случае наблюдалось активное несогласие с выводами наблюдателей, при этом обнаружился целый спектр вариантов психологической защиты, таких как отрицание, обесценивание занятий, агрессия по отношению к партнеру, перцептивная защита, рационализация, объектная ситуативная локализация ответственности. Надо сказать, что желание защитить свою личность естественно для каждого из людей, однако это желание неконструктивно. Ведь как только мы отрицаем, нападаем, находим оправдание своему поведению, то и менять в нем ничего не надо. Перелом в ходе тренинга наступил тогда, когда обнаружилось, что не только кто-то один, но и другие члены группы демонстрируют принципиально ту же стратегию взаимодействия. Только после осознания неуникальности своего поведения стал возможен факт признания своей позиции как эгоцентрической. Этот момент стал

критическим, группа перешла из позиции защиты в позицию открытости и, значит, развития. Субъективно возникла проблема, как разрешить конфликтную ситуацию не только с наименьшими потерями, но и, если возможно, с психологической «выгодой» для обоих партнеров в виде взаимного доверия и взаимопонимания. На этом этапе участники группы также признали, что все те высказывания и действия, которые совершали участники группы во время игр, а также способы оправдания своего поведения были перенесены в игровую ситуацию из реальной практики общения, это наиболее привычные способы разрешения конфликта. Об этом свидетельствуют высказывания членов группы: «Я поняла, что со своими коллегами веду себя так же, как и сейчас во время занятий», «После того, как у меня с кем-то произошел неприятный разговор, я так же, как и сейчас, внутренне обвиняю партнера, нахожу его поведение недостойным, а про свое поведение почти никогда не думаю», «Я поняла теперь, что в общении у меня есть очень жесткая цель, и я преследую ее во что бы то ни стало».

Задачей *третьего этапа* тренинга коммуникативной компетентности является выработка навыков эффективного общения. Сформулированная таким образом задача определяет методическую направленность этого этапа в рамках поведенческого консультирования. Доминирующими функциями ведущего здесь вновь становятся инструментальная функция и функция заботы и поддержки.

Тот или иной навык отрабатывается по традиционной бихевиоральной схеме: демонстрация навыка (модель) — упражнение навыка — включение навыка в более или менее целостную коммуникативную ситуацию — подкрепление (как похвала ведущего или самоподкрепление на основе обратной связи или собственной оценки результатов поведения). Мы перечислим основные группы развития коммуникативных навыков, которым можно обучать в тренинге. Условно можно выделить семь таких групп:

1. Техники установления и поддержания эмоционального контакта с партнером.

2. Приемы слушания: пассивное, активное и эмпатическое слушание.

3. Приемы конкретизации и уточнения точки зрения, проблемы партнера.

4. Виды обратной связи (оценка, оценка-сравнение, поддержка) и правила подачи обратной связи (Я-высказывания, Я-Ты-высказывания).

5. Коммуникативные приемы снятия напряжения своего и партнера.

6. Техники уверенного поведения.

7. Конструктивная защита от давления и манипуляции со стороны партнера.

8. Техники аргументации.

9. Правила завершения общения (или отдельного его этапа) и заключение договора.

Наконец, целью *четвертого этапа* тренинга коммуникативной компетентности является включение выработанных коммуникативных установок и навыков в социально-психологический контекст реального процесса взаимодействия. Здесь мы вновь возвращаемся к тому, что реальный результат общения зависит не только от меня, но и от всей ситуации в целом, включающей в себя не только те проблемы и задачи, которые решаю я, но и те цели и задачи, которые реализует мой партнер и которые в конечном итоге определяют его коммуникативную позицию. В этой связи особое значение на этой стадии придается отработке гибкости и адекватности использования тех или иных коммуникативных приемов, работе с нереалистичными, иррациональными убеждениями и выработке толерантности к несимметричному ответу.

Умение гибко, адекватно ситуации и партнеру выбирать коммуникативную стратегию, изменить ее в случае изменения ситуации является базовым фактором коммуникативной компетентности. Отрабатывается это свойство в ролевых играх, в которых задается некоторая ситуация, с последующим анализом использованных коммуникативных приемов и тех результатов, которые были достигнуты в процессе общения: было ли достигнуто согласие, стала ли эта ситуация травмирующей для личностей партнеров, удалось ли партнерам сохранить, защитить свою личность, был ли получен развивающий эффект и т.д.

Можно выделить четыре основных типа достаточно сложных коммуникативных ситуаций, в которых требуется гибкое использование широкого спектра приемов: 1) ситуации, в которых субъекту требуется помощь, поддержка и сочувствие от партнера; 2) ситуации, когда партнер просит помощи, поддержки; 3) ситуации справедливой и несправедливой критики, а также провоцирующего поведения; 4) ситуации необходимости разрешения проблемы, по поводу которой существуют разные точки зрения, сталкиваются разные интересы.

Опыт работы в тренинговых группах показывает, что если не отработать четвертый этап в процессе тренинга, это может привести к коммуникативным проблемам в реальной жизни вплоть до самоизоляции. Так, например, собственный личностный прорыв, собственное коммуникативное развитие может сопровождаться, с одной стороны, неумением адаптивно интегрировать полученный в тренинге опыт в реальную жизнь, с другой стороны, острой актуализацией нереалистичных ожиданий.

Принципы психотерапевтической работы с иррациональными убеждениями, формирующими в свою очередь нереалистические ожидания, разработаны в рамках когнитивно-поведенческого консультирования А. Эллисом, А. Беком. Здесь используются разнообразные когнитивные, эмоциональные и поведенческие методы с целью оказания членам группы помощи в рассмотрении с различных позиций их иррациональных установок таким образом, чтобы сформировать новую эффективную философию. Научный спор, проверка сомнением — главная когнитивная техника обсуждения. Очевидно, что каждому человеку могут быть свойственны свои индивидуальные иррациональные убеждения, однако А. Эллисом были выделены наиболее типичные из них. Назовем те, которые имеют наибольшее значение для организации коммуникативного поведения:

- существует жесткая необходимость быть любимым и одобряемым каждым человеком в значимом окружении;
- каждый должен быть компетентным во всех областях знаний;
- большинство людей подлые и испорченные и достойны презрения;

- легче избежать определенных жизненных трудностей, чем соприкоснуться с ними и нести за них ответственность;
- следует беспокоиться о чужих проблемах;
- необходимо правильно, четко и отлично решать все проблемы, а если этого нет, то произойдет катастрофа;
- если кто-либо не контролирует свои эмоции, то ему невозможно помочь.

Очень продуктивными в работе с иррациональными ожиданиями являются идеи и конкретные разработки, сделанные в рамках человекоцентрированного подхода в практике психологического консультирования персонала организаций. Здесь утверждается, что если в классической модели клиент-центрированной терапии и помогающих отношений консультант использует три базовые терапевтические установки: конгруэнтность, эмпатию, безусловное позитивное принятие (уважение) для блага клиента, то в отношениях равных партнеров эти установки или умения используются ради собственного блага, в собственных интересах того, кто их использует.

Основные принципиальные позиции, отличающие помогающие и равные отношения, следующие:

1) обсуждаемые умения используются для собственного блага, для того, чтобы лучше выразить себя, лучше понять другого, конструктивно разрешать возникающие трудности и противоречия;

2) они используются человеком на основе сознательного выбора: в повседневных отношениях человек использует или не использует данные умения в конкретных обстоятельствах, исходя из наилучших, но своих интересов;

3) эти умения являются необходимым и достаточным условием для успешного развития отношений в случае их совместного, в единстве друг с другом, использования.

Главным среди обсуждаемых моментов, с нашей точки зрения, является положение о сознательном свободном выборе той или иной линии поведения и принятии ответственности за него. Можно выделить два аспекта этой проблемы: распределение ответственности между партнерами и соотношение прав и ответственности. Опыт работы в группах показывает, что люди неправильно, нереалистично локализируют свою ответственность и ответствен-

ность другого. Они считают себя обязанными отвечать за чувства, эмоции, переживания другого человека («я же его этим обижу»), но отвергают свою собственную ответственность за свои собственные чувства, мысли, поведение, результат взаимодействия («он меня поставил в такую ситуацию, что мне ничего другого не оставалось делать», «она мне такое сказала, что я обиделась и не захотела дальше с ней общаться», «он так себя повел, что договориться было уже невозможно»). В основе этого лежат известные в социальной психологии механизмы установки, такие, как фундаментальная ошибка атрибуции, изначальная вера в собственную безусловную нравственность и др., усиление которых происходит в случае эскалации конфликта. Результаты актуализации такого рода установок для организации взаимодействия и принятия решений также хорошо известны.

Задача тренинга заключается в реалистичной локализации ответственности за себя и за другого. Главный принцип здесь таков: я отвечаю только за то, что я могу контролировать. Если конкретизировать этот принцип, то он будет звучать так: я полностью отвечаю за то, какие чувства и эмоции я переживаю, я полностью отвечаю за свои мысли, мнения и оценки, я полностью отвечаю за свое поведение. Что касается ответственности за другого, то она определяется следующим образом: я полностью отвечаю за то, какие действия я совершил, чтобы создать условия для развития как своего, так и партнера, для того, чтобы наше общение было продуктивным, для наилучшего разрешения проблемы, если она есть, для достижения согласия. Но. Я ни в коей мере не несу ответственности за чувства, эмоции, мысли, поведение моего партнера. Очень важным моментом здесь является различие ответственности и чувства вины. Известно, что длящееся чувство вины несет в себе величайший деструктивный потенциал для личности, тогда как принятие ответственности без ненужной эмоциональной нагрузки, напротив, способствует конструктивному разрешению как внутриличностных, так и межличностных проблем.

Осознание меры своей ответственности за другого в коммуникативном акте запускает когнитивный, аналитический процесс, конечной целью которого является корректировка своего поведе-

ния для получения наилучших результатов. Это умение заключается не только в безусловном принятии и уважении другого и вере в его возможности, но и как безусловно ценностное отношение к тем проявлениям другого (не к другому, а к проявлениям другого), которые угрожают целостности и интегрированности Я. Человек не осуждает и не отталкивает эти проявления (что неизбежно сопровождается возникновением у него чрезвычайно напряженного и закрепощенного состояния), но он позитивно переосмысляет, воспринимает их как драгоценный дар. Человек не просто понимает эти проявления. Он не просто принимает их. Он, безусловно, высоко ценит их. И тогда он становится способным работать с угрозой, снова двигаясь, с ощущением силы и свободы.

Работа с иррациональными убеждениями и определением меры своей ответственности приводит не только к высокой фрустрационной толерантности к несимметричному ответу, но и к возможности использовать «негативные» проявления партнера для конструктивного разрешения личностных и коммуникативных проблем.

Эффекты и результаты тренинга коммуникативной компетентности можно разделить на пять основных групп:

1. «Деятельностный» результат – порождение, открытие нового: знания, отношения, переживания, конкретного продукта и т.д.

2. Личностный результат – преодоление, снятие внутриличностных защит, расширение сознания, самопознание, самоидентификация, переживание полноты, насыщенности и подлинности жизни (экзистенциальные аспекты), личностный рост.

3. «Эмоциональный» результат. Продуктивная коммуникация всегда сопровождается положительными эмоциями: констатирующими – удовлетворение, удовольствие, ощущение легкости, удивление, счастье, восторг; мотивирующими – интерес, окрыленность, воодушевление, вдохновение, преображение.

4. «Отношенческий» результат. Снятие межличностных защит, увеличение доверия, переживание близости и единения с партнером, переживание положительных чувств и эмоций по отношению к партнеру, ценностное отношение, принятие партнера.

5. Собственно «коммуникативный» результат. Актуализация продуктивных коммуникативных установок, освоение эффективных коммуникативных стратегий и техник.

Соотнесем цели и задачи тренинга коммуникативной компетентности с системными уровнями социально-личностных компетентностей, сформулированных в данном исследовательском проекте. Напомним, что социально-личностные компетентности понимаются как проявления самоорганизации человека как открытой психологической системы, осуществляющей перевод собственных возможностей в действительность. Социально-личностные компетентности представлены основными системными уровнями: 1) понимание своих возможностей (собственной идентичности в ее постоянной динамике); 2) умение соотносить собственные возможности и возможности окружающей среды, использовать их для собственного развития; 3) соотношение собственных возможностей и возможностей образовательной среды, умение видеть возможности образовательной среды в контексте задач собственного развития; 4) умение работать со своим потенциалом и потенциалом среды для создания инновационного продукта.

Проводя соотнесение этих системных уровней с теми компетентностными результатами, которые достигаются в процессе участия в тренинге коммуникативной компетентности, можно увидеть, что в нем полностью «покрываются» все эти системные уровни, по крайней мере, в одном аспекте – аспекте коммуникации.

3.1.3. Тренинговая программа «Творческое решение жизненных задач»

Одаренный молодой человек в современной ситуации интенсивных социальных изменений на пути выбора и реализации своей индивидуальной образовательной траектории сталкивается с рядом опасностей, корни которых лежат в глубинных слоях его личной жизни и судьбы. При том, что ему даны большие возможности и в определенной степени его судьба определена его одаренностью, действительный успех реализации его потенциала связан с личност-

ными компетенциями, обеспечивающими такое поведение, которое в современном психологическом дискурсе обозначается как жизнестойкость и жизнетворчество (комплекс факторов повышенной адаптации личности к изменениям и самодерминации). Самоэффективный молодой человек, кроме всех прочих шансов, должен получить возможность проверить и понять себя в отношении перспектив самоопределения и самореализации.

Такие качества, как жизнестойкость и жизнетворчество, не воспитываются участием в прагматически организованных социальных практиках, направленных на решение конкретных проблем или тренировки способностей. В них, как правило, уже заданы все смысложизненные ограничения. Для воспитания жизнетворчества и жизнестойкости необходима среда действительных психологических изменений, среда, поддерживающая воспитание того, что называется достоинствами и добродетелями, путешествие по вертикали смысла, среда, открывающая человека к его экзистенциальному опыту.

Как правило, в образовательных и поддерживающих программах этот уровень организации помогающей среды не реализуется, что, на наш взгляд, существенно уменьшает интенсивность и традиционного, и инновационного образования. Традиционно контекст обучения ограничен ответственностью за решение конкретных задач, которые рассматриваются как средства уменьшения страдания, устранения бессмысленных ограничений, реабилитации психологических травм, преодоления психологических недомоганий.

Для воспитания жизнетворчества и жизнестойкости образовательный контекст должен быть построен на гораздо более высоком уровне неопределенности и напряжения. Но и уровень личностных компетенций при этом так же значительно повышается.

Цель: сформировать более жизнестойкую и более жизнетворческую идентичность участников тренинга посредством структурирования процесса понимания их личностного потенциала.

Задачи:

— повысить личностную компетентность участников в отношении качества жизни «включенность» – принятие действительности такой, какая она есть;

– повысить личностную компетентность участников в отношении качества жизни «открытость» – ответственной внимательности к действительности жизненного мира;

– повысить личностную компетентность в отношении качества жизни «творчество» – стремление не только уменьшить количество страдания, но и стремление увеличить количество счастья.

Методологическим основанием тренинга является: экзистенциальный и феноменологический подходы в философии и психологии. Основная методологическая идея: человек, прежде всего, имеет дело с опытом, который рефлексивно конституирует как личностный, ментальный, субъективный, социальный и т.д., создавая тем самым дефицитарность модусов бытия. (Человек осознает себя, отказываясь от многих аспектов осознания, ради одного, на котором временно фиксируется.) То есть человек, рефлекслируя опыт и самореализуясь, «отрезает» множество модусов и возможностей ради временной фиксированности на одном. Но затем человек возвращается к осознанию своих потенций, возможных Я, открывая тем самым процесс понимания и формирования своего личностного потенциала. Этот опыт принято называть экзистенциальным, и именно его структура является предметом тренинга.

Особенное значение в тренинге имеют следующие положения:

– специфически характерная для человека действительность познается посредством интуитивного усилия и эксплицируется посредством феноменологической интерпретации;

– содержание опыта постоянно изменяется, поэтому для задач конституирующего исследования более важное значение имеет форма опыта, а его содержание понимается как изменяющийся материал;

– медиатором к опыту является текст, поэтому материалом непосредственной работы является диалог, выражающий структуру и рефлексии опыта;

– проблемы имеют решения тогда, когда они интерпретируются как жизненные парадоксы, вызовы действительности, требующие ответа, как решения теоретико-практической задачи перехода в новое соответствие бытия-в-мире;

– искомым являются не корреляции и повторяемости, а смыслы, интенции ответов и тенденциональность решений. Именно они, будучи открытыми, позволяют понимать способы, механизмы, средства и системные свойства решения проблемы повышения уровня понимания личностного потенциала;

При подготовке тренинга основаниями служили различные концепции, авторы которых в свое время по-своему концептуировали феноменализм как социальную практику и метод понимания. При всем их отличии между собой они объединены тем, что в качестве основных элементов построения моделей и категориального аппарата их авторами принимались интуитивно постигнутые смысловые соответствия праксисов феноменологической редукции и рефлексии, т.е. в них люди выступали как практические методологи, психологи и практики и источником знания являлись повседневные практики.

В числе привлекаемых к данному тренингу можно назвать следующие социологические и социально-психологические концепции: этогеническое направление в социальной психологии, динамическая психология и концепция действенных исследований К. Левина, символический интеракционизм (Д. Мид, Я. Морено), концепция когнитивного диссонанса Л. Фестингера, концепция социальных представлений С. Московичи, теория этнометодологии Г. Гарфинкеля и персонологии С. Мадди (Модель согласованности).

Особенностью этих концепций являлось то, что в них принципы оценивания человеческого взаимодействия выражаются в терминах смыслов современности и своевременности. В рамках этих концепций уже открыто и постоянно открывается множество важных аспектов и нюансов перформативности человеческого взаимодействия.

Методы оценки: для понимания процессов и изменений применяются методы исследования адаптационных способностей человека через оценку личностного потенциала (Д. Леонтьев, С. Мадди).

Для оценки личностного потенциала используются следующие характеристики: нервно-психическая устойчивость, самооценка личности, ощущение социальной поддержки, уровень конфликтности личности, опыт социального общения.

Личностный потенциал, согласно Д. Леонтьеву, является интегральной характеристикой уровня личностной зрелости, а главным феноменом личностной зрелости и формой проявления личностного потенциала является феномен самодетерминации личности. Личностный потенциал отражает меру преодоления личностью заданных обстоятельств, в конечном счете, преодоление личностью самой себя, а также меру прилагаемых им усилий по работе над собой и над обстоятельствами своей жизни.

Феноменологический анализ. Феноменологию, отражающую различные аспекты личностного потенциала, в разных подходах в зарубежной и отечественной психологии обозначали такими понятиями, как воля, сила Эго, внутренняя опора, локус контроля, ориентация на действие, воля к смыслу и др. Наиболее полно этому понятию в зарубежной психологии соответствует понятие «жизнестойкость» *hardiness*, введенное С. Мадди. Но для каждого человека важен опыт практического понимания феномена жизнестойкости в его жизненном контексте и в его терминах. Поэтому каждый участник должен провести ряд феноменологических микроисследований.

Для этого ведущий должен обладать в высокой степени компетентной позицией в отношении процесса феноменологической практики, для того, чтобы помогать и поддерживать участников в этом виде деятельности, для многих непривычной.

Интенсивные методы обучения (тренинг жизнестойкости): углубление аттитудов включенности, контроля и вызова (принятия вызова жизни), обозначенных как «*hardiness*», что позволяет человеку одновременно развиваться, обогащать свой потенциал и совладать со стрессами, встречающимися на его жизненном пути.

Форма организации:

Интенсивные групповые занятия, в процессе которых каждый участник принимает на себя ряд обязательств и имеет право воспользоваться психологической помощью ведущего и группы.

Численность группы – до 20 человек.

Продолжительность участия от 20 часов.

Продолжительность одного занятия – 4 часа.

Двадцатичасовые тренинги могут повторяться с оптимальной регулярностью для одной и той же аудитории.

Основные мероприятия при необходимости должны сопровождаться консультированием, психологическим сопровождением, рекомендациями по самостоятельной работе.

Ход проведения:

Процесс тренинга по своей сущности является экзистенциальной терапией, в том смысле как это предлагал понимать К. Роджерс – помощь в самореализации. В этой связи тренинг включает две фазы: аналитическую, устраняющую мешающие проблемы, и образовательную – направленную на достижение основной цели.

В то же время в процессе содержится и элемент именно тренинга, психологии поведения, поскольку основным занятием на этом мероприятии является повторение определенных шагов и взаимных воздействий. Практикуется повторяемость принципов формирования установок по отношению к изменениям, установок превращения изменений в возможности.

Процесс тренинга методологически соответствует традиции практик феноменологической психологии. В ходе работы структурируются и открываются способы принятия решений, выборов, действий. Участники тренируют «психологическую» походку, преображая себя в пути.

С этой точки зрения процесс тренинга может быть представлен как последовательность следующих шагов: формулирование вопроса о феномене; определение феноменального поля; представление опыта; феноменологическая интерпретация; достижение консенсуса по поводу достигнутой определенности.

Эти шаги осуществляются в групповом диалоге. Но тренинг жизнестойкости и жизнетворчества может быть реализован и в форме индивидуального тренинга или коучинга.

В процесс тренинга жизнестойкости и жизнетворчества ведущим привносятся иррациональные и сверхрациональные силы, спонтанность и непосредственность, посредством перемещения смыслового центра от решения проблем к зоне управления рисками (риск – желаемое или нежелаемое событие, вероятность наступления которого связана с действиями в настоящем).

Динамика тренинга характеризуется поступательным ростом экзистенциального напряжения и личностной адаптивности участ-

ников. В каждый определенный период технически в процесс вовлечены несколько человек, один из которых является лидером эпизода. Но все остальные участники так же активно участвуют, в том числе в качестве экспертов.

Участник, активно осуществляющий технические действия, является частью коммуникативной системы, соединяющей всех участников тренинга, и его ответственность проективно разделяется на всех участников.

Структура тренинга. Кроме стандартной структуры тренинга, включающей такие стадии, как знакомство, заключение контракта, информирование, постановка задач, поиск способов решения задач, достижение результатов, постановка новых задач, необходимо структурировать и процесс расширения жизненного горизонта, определяющий развитие и освоение личностного потенциала.

Расширение жизненного горизонта – процесс управляемо спонтанный, катализирующийся присутствием и участием ведущего.

Элементами катализации процесса являются:

Провокации. Ведущий вынуждает участников почувствовать самих себя началом процесса изменений; структурирует этот опыт. В результате у участников развивается ответственность за личную инициативу.

Конфронтации. Спонтанно в процессе тренинга проявляются личностные ограничения и страхи участников. Ведущий конфронтирует с проявлением страхов и ограничений, но не с самими участниками.

Поддержка. В ситуациях очевидной и объективной слабости ведущий поддерживает процесс и личность участника, руководя длительностью и интенсивностью происходящего.

Эти элементы используются систематически на фоне доверия и убежденности во взаимопонимании. Расширение жизненных горизонтов происходит в той степени, в которой участниками вносятся их личностные вклады.

Кроме формирования личностных компетенций возникают эффекты групповой сплоченности, коррекция представлений о себе, о группе, о процессе психологической помощи и т.д.

Содержание тренинга. Самым подходящим материалом для достижения новой, более жизнестойкой и жизнетворческой иден-

тичности является жизненный опыт человека. Поэтому содержанием тренинга жизнестворчества и жизнестойкости так же является жизненный опыт. В своем жизненном опыте человек присутствует целиком, и его истинная возможная, более жизнестворческая идентичность в нем тоже присутствует.

Медиаторами к жизненному опыту являются тексты. В тренинге жизнестойкости и жизнестворчества могут быть использованы различные виды текстов: документы, рефлексивные отчеты, художественные произведения, проекты и технические задания, самоорганизующиеся беседы и т.д.

В процессе работы с жизненным опытом выделяются атрибуты и предметы переживания. Они находят свои формы вербализации и определения.

В ходе тренинга указывается, что конкретное понимание предметов и атрибутов переживания может меняться, потому что интерпретации событий диктуются как субъективными интенциями, так и объективными обстоятельствами, соответственно они не однозначны, постоянством обладает нечто психически реальное, называемое осознанием самого себя.

На этом этапе выбирается мишень для систематического воздействия с целью осознания своего личностного потенциала.

Достойной мишенью для систематического воздействия является психическая ригидность. Уделяя особое внимание смысловому измерению психического пространства, мы определяем психическую ригидность в связи с попытками субъекта избежать осознанного экзистирования, сосредоточиться на значениях предметов психических актов и при этом не уделять внимания порождающемуся смыслу, цепляться за сущности, игнорируя смыслы экзистенции. Как отмечалось выше, смыслы в нашем случае не идентичны значениям. Смысл – это функция от переживания субъектом самого себя в реальности экзистенциального парадокса, т.е. в конкретных обстоятельствах неизбежной необходимости. Смыслы могут быть бесконечно разнообразны, но каждый из них «единственно верный», так как он порождается реальностью. Если смысл «неправильный», значит, произошла смена понятий, значит, под смыслом на самом деле понимается значение и следует «испы-

тать» идентичность субъекта на ригидность, спровоцировать осознания его установки.

Позиция и действия ведущего.

Ведущий выступает в нескольких ролях.

Первое его качество отражает функцию навигатора. Пришедшие на тренинг своим приходом демонстрируют ему доверие в том, что он ориентируется в душевной реальности и готов к работе с изменениями. Ведущий, явно или неявно, своим отношением производит оценку высказываний, проявлений, позиций и состояний. Его действия в любом случае воспринимаются как оценивающие и рекомендуемые, поэтому ведущему следует принять ответственность за эту роль и обеспечить успешность взаимодействия в этой роли. Участников следует оценивать максимально точно, для этого ведущий должен обладать навыками феноменологического анализа.

Второе качество ведущего определяется тем, что при любом методе и любых концептуальных пристрастиях ведущий является образцом для подражания. Значит, его собственная ригидная идентичность рано или поздно будет идентифицирована участниками и реализована в общении. В этом случае эффективность терапевтического воздействия на сущностном уровне станет минимальной и мало-возможной. В таком случае осознаваемые изменения в бытии субъекта будут касаться только атрибутов, предметов психических актов, но не самого «Я». Следовательно, ведущему необходимо переживать во время тренинга свое собственное переопределение. Преодолевать свою растерянность и подвергать себя растерянности.

Два качества ведущего можно спроецировать на экзистенциальные данности общения в группе. Они соответствуют данностям, принятым нами в качестве направлений системы координат. Неизбежная необходимость идентифицировать себя в сложности психической реальности и неизбежная необходимость существовать во времени, в действительности уходящего и наступающего. Его оппозиция с экзистенциальными данностями задает динамику группового взаимодействия.

Каждый индивидуальный случай будет иметь свой маршрут и свой душевный «ландшафт». Для такой деятельности психолог

должен обладать особой опытностью в интуитивном видении смысла и в практике интерпретации, объективации своей интуиции, т.е. он должен быть достаточно теоретичным.

Психологическое воздействие производится силой абсурда. Средствами могут служить юмор, насилие, угроза, давление, искушение и другие факты человеческих отношений.

Все в общении и жизни неразрывно связано, но если для нас смысл — это всегда смысл, а значение — это всегда значение, то мы получаем возможность вспоминать о времени и идентичности и уверенно напоминать об этом другому человеку.

В тренинге жизнестойкости и жизнотворчества выделяются два фактора психической динамики. Два фактора, олицетворяющих конфликт субъекта с экзистенциальными данностями. Это психологическая близость и недовольство.

Провоцируя человека на растерянность, встречу со своими ограничениями, психолог реально приближается и отдаляется от субъекта как интенционального деятеля чрезвычайно динамично, время сжимается, психолог то оказывается непосредственно причастным, достоящим, то отстранившимся и предоставляющим выбор. Человек, попавший по его милости в растерянность и смущение, естественно, недоволен. Но как мы (психолог и клиент) относимся друг к другу после этого? Это продуктивный парадокс, порождающий множество смыслов и возможностей. Недовольство неоднозначно, так как предмет его не очевиден. «Кем же я сейчас больше не доволен, собой или психологом». Свобода самоопределения в таком контексте неизбежна, границы действительности очевидны, «Я» реально. Обсуждение и выяснение отношений закрывает излишнее страдание. Кризис неизбежен, вопрос состоит в том, какое испытание для своих нервов могут себе позволить участники.

Смелость решений и деятельности имеет смысл тогда, когда имеет основания. И одним из определений оснований для смелости является ясная идентичность. Формально ясное осознание идентичности в этом случае можно назвать позицией. Гибкое осознание самого себя в мире позиций позволяет человеку быть основательно смелым, а не просто безрассудным.

В целом процесс тренинга состоит из так называемых терапевтических поединков, смыслом которых является не победа над другим или обстоятельствами, а победа над самим собой, а препятствия, выстраиваемые ведущим, хоть и являются вполне настоящими и действительно трудными, не являются проявлением некой враждебной сущности.

Тренинг жизнестойкости и жизнотворчества может проводиться в аудиториях разного возраста и социального статуса. Необходимым требованием к участникам является достаточная личностная зрелость, делающая их способными переносить психологическое напряжение, связанное с расширением их жизненного мира, сублимацией тревоги, увеличению открытости.

Таким образом, в контексте образовательных инноваций, характеризующемся нарастающей неопределенностью в отношении самых разных измерений опыта, тренинг жизнестойкости и жизнотворчества отвечает целям принятия личностной ответственности за свои решения заранее. То есть не тогда, когда уже совершен выбор и в качестве психологической трудности остается только трудность принятия ответственности за сложившуюся ситуацию, но когда в ситуацию выбора нужно придти по своей инициативе, т.е. сформулировать вопрос по отношению к актуальной неопределенности и выступить творцом, инициатором изменений своей жизни.

Понятие «hardiness» отражает, с точки зрения С. Мадди и Д. Кошаба (1996), психологическую живучесть и расширенную эффективность человека, а также является показателем психического здоровья человека.

Первой характеристикой аттитюдов «hardy», согласно С. Мадди, является «включенность» (commitment) – важная характеристика в отношении себя и окружающего мира и характера взаимодействия между ними, которая дает силы и мотивирует человека к реализации, лидерству, здоровому образу мыслей и поведению. Она дает возможность чувствовать себя значимым и достаточно ценным, чтобы полностью включаться в решение жизненных задач, несмотря на наличие стрессогенных факторов и изменений.

Hardy-аттитюд, условно названный «контролем» (control), мотивирует к поиску путей влияния на результаты стрессогенных изменений в противовес впадению в состояние беспомощности и пассивности. Это понятие во многом сходно с понятием «локус-контроля» Роттера.

В противоположность чувству испуга от этих изменений hardy-аттитюд, обозначенный как «вызов» (challenge), помогает человеку оставаться открытым окружающей среде и обществу. Он состоит в восприятии личностью события жизни как вызова и испытания лично себе.

Суммируя, можно сказать, что hardiness – это особый паттерн установок и навыков, позволяющих превратить изменения в возможности. Кроме аттитюдов, hardiness включает в себя такие базовые ценности, как кооперация (cooperation), доверие (credibility) и креативность (creativity).

Жизнетворчество можно определить как личностно-ориентированную практику развития и коррекции отношений с миром. При этом, если мы отказываемся от задачи формирования нового человека по заранее известной мерке, встает задача определить, в каком направлении и как его развивать. Единственный позитивный критерий житнетворческого эффекта – критерий расширения жизненного мира. Человек сам выберет, как ему лучше, если он будет иметь возможность выбирать, если у него будет достаточно широкая возможность выбора, если у него будет достаточно широкое сознание, если у него будет достаточно полная и многомерная картина мира и достаточно полная и многомерная картина своих отношений с миром. Частным случаем житнетворчества является смыслотехника (Д. Леонтьев, 1999а). Однако житнетворческие эффекты могут достигаться не только посредством работы со смысловыми связями, но и, например, через внесение структуры (М.К. Мамардашвили, 1995). Например, работа с методикой LifeLine (Кроник, 1993) или методикой предельных смыслов (Леонтьев, 1996) позволяет человеку увидеть его жизнь не как систему бессвязных, не связанных между собой событий и сфер жизни, а как некую единую структуру.

Помимо специальной практики, специальных психологических методов житнетворческие функции осуществляются в разных сфе-

рах жизни в естественных условиях – искусство, общение со значимыми другими, семейное воспитание, учителя и многое другое выполняют житнетворческие функции естественным образом во многих контекстах. Задача психолога прежде всего заключается в том, чтобы обратиться к реальности жизненного мира и попытаться понять, что ведет к его расширению или сужению.

Один из магистральных путей расширения жизненного мира – это просвещение. Это не только психопрофилактика, но и расширение мира. Термин «просвещение», как известно, от слова «свет». Здесь протягивается ниточка к идеям Мамардашвили (1995) – надо вносить тот свет, который позволяет людям «ходить в нем» и удерживать какие-то куски реальной жизни. Житнетворчество, таким образом, предполагает трансценденцию собственного сознания, его расширение через направление его в мир и раскрытие того, что происходит в мире.

В заключение необходимо упомянуть ограничение, связанное с житнетворческой практикой. Дж. Бьюдженталь не случайно помещал онтогогику после собственно аналитической фазы терапии, считая, что ее черед приходит после разблокирования сознания. Действительно, со стороны субъекта житнетворчество предполагает определенные психологические предпосылки, определенный уровень открытости и определенный уровень субъектности – или существующий изначально, или достигаемый путем традиционной психотерапевтической работы. Человек, сознание которого заблокировано, который не в состоянии взять на себя ответственность, который весь находится в психологических защитах, эффекта из прямой житнетворческой работы извлечь не может.

Эффекты тренинговой работы:

1. Расширение жизненного мира.

Житнетворчество можно определить как личностно-ориентированную практику развития и коррекции отношений с миром. При этом, если мы отказываемся от задачи формирования нового человека по заранее известной мерке, встает задача определить, в каком направлении и как его развивать. Единственный позитивный критерий житнетворческого эффекта – критерий расширения жизненного мира. Человек сам выберет, как ему лучше, если

он будет иметь возможность выбирать, если у него будет достаточно широкая возможность выбора, если у него будет достаточно широкое сознание, если у него будет достаточно полная и многомерная картина мира и достаточно полная и многомерная картина своих отношений с миром.

2. Формирование паттернов жизнестойкости – навыков и умений, позволяющих превратить изменения в возможности. Любое изменение несет в себе ограничение и шанс. Паттерны жизнестойкости представляют собой формирование таких способов мышления и самоопределения, которые позволяют уделять больше внимания работе с возможностями.

3. Формирование более ясной идентичности – устранение диффузности, хронической противоречивости в отношении самоопределения. Расширение жизненного горизонта можно представить как трансгрессию внутреннего и внешнего мира. Ясная идентичность подразумевает понимание единства внутреннего и внешнего мира на их границе и природу этой границы.

4. Принятие ответственности за свою жизнь и свою реализацию. При этом важно, что ответственность принимается как за те стороны личности, которые выглядят сильными, так и за стороны, которые выглядят слабыми. Ответственность трактуется не абстрактно, а как опыт отвечания. В данном тренинге, кроме всего прочего, акцентируется ответственность за предстоящие события, за риски, а не только за свершившиеся события и проблемы.

5. Устойчивость к ситуации изменений, позитивная позиция по отношению к изменяющейся действительности.

Этот эффект выражается в формировании оптимизма, противостоящего элементам выученной беспомощности, сформированным в прошлом травматическом опыте.

Ниже представлен пример психолого-образовательной программы, которая состоит из набора конкретных тренинговых занятий, объединённых в модули. Данная программа может использоваться в работе со студентами разных возрастов и профилей подготовки для актуализации и развития самоэффективности.

3.2. Психолого-образовательная программа «Актуализация потенциала достижений»

Цель – повышение уровня личностной эффективности молодых людей.

Задачи:

1. Минимизировать психологические дефициты молодых людей в процессе профессиональной подготовки.

2. Содействовать развитию психологических ресурсов молодежи.

Компетенции, формируемые в результате прохождения курса «Актуализация потенциала достижений»:

1) способность проявлять инициативу, в том числе в ситуациях неопределенности;

2) способность принимать нестандартные решения, разрешать проблемные ситуации;

3) способность к эффективной коммуникации;

4) овладение навыками анализа своей деятельности;

5) способность к организации своей деятельности и самоорганизации;

6) способность к управлению своими эмоциями;

7) овладение навыками самопрезентации.

Формы реализации программы. Программа психолого-образовательной технологии включает в себя занятия проводимые преимущественно в тренинговой форме. Программа также включает в себя домашние задания и семинарские занятия. Психолого-образовательная технология будет реализована с помощью:

- проблемного ввода;
- case-study;
- дискуссий;
- дебатов;
- проектного метода.

Время проведения – 130 часов.

Технология разработана по модульному и каскадному принципам. Модули независимы друг от друга. В зависимости от специфики группы содержание каждого модуля может быть модифицировано.

Модуль 1. «Эффективная коммуникация».

Правила тренинговой работы:

- 1) доверительный стиль общения;
- 2) искренность в общении;
- 3) общение по принципу «здесь и теперь»;
- 4) изложение только своих мыслей (не говорить за другого);
- 5) недопустимость непосредственных оценок человека;
- 6) уважение говорящего;
- 7) активное участие в происходящем;
- 8) конфиденциальность всего происходящего в группе.

Правила напоминаются участникам каждый день тренинговой работы.

Санкции. За невыполнение правил тренинга налагаются определенные санкции. Санкция – изолирование из группы на 15 мин (человек поворачивается спиной в круг и не имеет права участвовать в происходящем).

Цель – повышение коммуникативной компетенции.

Задачи:

1. Расширить представление об особенностях вербальной и невербальной коммуникации.
2. Ознакомить с навыками активного слушания.
3. Развить навыки самопрезентации.
4. Развить способность убеждать в коммуникации.
5. Содействовать формированию партнёрской позиции в процессе коммуникации.

Содержание: Модуль «Эффективная коммуникация» предполагает проведение дискуссий, использование технологии «Кейс-стади», проведение лекционных занятий.

Описание. В процессе прохождения модуля «Эффективная коммуникация» молодые люди будут погружены в моделируемые ситуации, которые актуализируют процесс понимания себя и особенностей поведения других в коммуникативном процессе. Через совместную деятельность участники будут проявлять свою готовность к построению партнёрских отношений. Созданные условия тренинга будут способствовать осознанию ограничений, которые возникают у молодых людей в коммуникации.

1-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
1	Приветствие, знакомство, заключение контракта. Создание позитивной атмосферы	Самопрезентация, вводное слово о специфике тренинга. Правила тренинговой работы	10 мин	—
2	Сбор ожиданий, запросов участников относительно работы в данном тренинге	Прояснение с участниками ожиданий относительно данного тренинга	20 мин	—
3	Дискуссия, позиция в коммуникации «Как мы воспринимаем друг друга в общении: оппонент или партнер». Погружение в тематику тренинга	Организовать дискуссию между участниками, в ходе которой участники делятся личным опытом коммуникации. Посредством этого обозначить разность взглядов участников на процесс коммуникации. Выделить барьеры в общении, а также позитивные реакции	20 мин	—
4	«Разговор от первого лица». Развитие умения слушать партнера	Участники в парах рассказывают друг другу о себе. Нужно внимательно запомнить информацию, а затем от первого лица рассказать информацию о своем партнере. Обсуждение	30 мин	—
5	Поддержание позитивного эмоционального настроения	Сначала мячик перебрасывают друг другу, называя чувства и эмоции, которые участники испытывают в настоящий момент. Затем мяч перебрасывают друг другу, называя комплименты	5 мин	Маленький мяч
6	Дискуссия. Выяснить, какое значение участ-	Участники выражают свои позиции, делятся личным коммуникативным опытом	20 мин	—

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
	ники придают невербальному и вербальному поведению в коммуникации			
7	Отрывок фильма	Участники смотрят отрывок фильма без звука, фиксируя невербальную коммуникацию героев фильма. Затем участники, образуя две команды, должны представить наиболее полный вариант событий и сути отрывка фильма, опираясь на невербальную коммуникацию героев фильма	40 мин	Проектор, ноутбук
8	Лекционный материал про особенности невербальной коммуникации	Участникам предоставляется информация об особенностях невербальной коммуникации, затем происходит групповое обсуждение данной информации и результатов предыдущего упражнения	30 мин	—
9	Используя вербальное и невербальное поведение, наиболее убедительно представить свой товар / услугу	Несколько добровольцев рекламируют товар/услугу. Затем все вместе анализируют поведение в презентации. Обсуждение, направленное на сознание трудностей, барьеров, а также достижений при презентации	40 мин	—
10	Итоговая рефлексия	<i>Как себя чувствуешь? Какое упражнение было наиболее трудным? Что нового узнали о себе? Какая мысль, идея для Вас сегодня стала главной?</i>	25 мин	—

2-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
1	Входная ре- флексия	Обозначение участниками своего текущего эмоцио- нального и физического состояния. Возможные идеи, мысли относительно предыдущего занятия	25–30 мин	–
2	«Контакт». Раз- витие невер- бального пове- дения	Все участники располагают- ся большим полукругом. Каждый участник пооче- редно выходит в центр и пытается любым способом (только невербальным), установить контакт с каж- дым членом группы. Груп- повое обсуждение о том, какие варианты установле- ния контакта были наиболее успешными	30 мин	
3	Раздаточный материал «Уста- новление кон- такта». Озна- комление и ана- лиз. Обсуждение в группе	Индивидуальное ознаком- ление с раздаточным мате- риалом и соотнесение с личным коммуникативным опытом. Обсуждение ре- зультатов упражнения «Контакт» и анализ разда- точного материала. <i>Что получилось? Что нуж- но доработать?</i> <i>С помощью чего удалось достигнуть контакта?</i> <i>Что остается трудным в установлении контакта?</i>	25 мин	Доска, маркеры
4	Планирование своего речевого поведения для достижения по-	Работа в парах. Один при- думывает бестактную просьбу, другой – отказать в этой просьбе, но так, чтобы	30 мин	–

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
	ставленной цели (убеждения), развитие навыка просьбы и отказа	не прослыть занудой и не прервать отношения с товарищем. Не сговариваясь (<i>например: сходить вместо друга на свидание; гулять с собакой друга вечерами</i>). Обсуждение		
5	Рефлексия	Что чувствовал, когда просил и когда отказывал?	15 мин	—
6	Дискуссия. Манипуляции в коммуникации: зло или необходимость?	Участники обсуждают, насколько часто они сами в коммуникации прибегают к манипуляции, выражают свою позицию, делятся опытом	30 мин	—
7	Манипуляции в коммуникации	Ознакомление участников с наиболее распространенными типами манипуляций, также представлены основы манипуляций и способы защиты от манипуляций	20 мин	—
8	«Семь богатырей». Планирование своего речевого поведения для достижения поставленной цели, развитие навыка распознавания манипуляций	Одна участница играет роль царевны. Остальные делятся на команды, по три человека. Разыгрывается эпизод: богатыри, у которых жила царевна, уговаривают ее выйти за одного из них замуж и остаться с ними навсегда, используя заманчивые предложения	40 мин	—
9	Итоговая рефлексия	<i>Как себя чувствуешь? Какое упражнение было наиболее трудным? Что нового узнали о себе? Какая мысль, идея для Вас сегодня стала главной?</i>	20 мин	

3-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
1	Входная рефлексия	Обозначение участниками своего текущего эмоционального и физического состояния. Возможные идеи, мысли относительно предыдущего занятия	25–30 мин	–
2	Проигрывание типичных оши- бок в коммуни- кации	Участники разбиваются на пары либо тройки и придумывают для себя какую-то историю (прием на работу, разговор двух друзей и пр.). Один/двое человек будут выстраивать свою коммуникацию исходя из задания. Задание: <u>Негативная оценка</u> – в беседе мы сопровождаем высказывания партнёра репликами вроде: «Глупости ты говоришь», «Ты, я вижу, в этом вопросе ничего не понимаешь», «Я бы мог вам это объяснить, но, боюсь, вы не поймёте» и т.п. <u>Игнорирование</u> – мы не принимаем во внимание того, что говорит партнер, пренебрегаем его высказываниями. <u>Эгоцентризм</u> – мы пытаемся найти у партнера понимание только тех проблем, которые волнуют нас самих, разговор только про себя	30 мин	–

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
3	Рефлексия	Каждая пара/тройка выражает свои эмоции, переживания относительно проигранной коммуникативной ситуации. <i>Как себя чувствовал в своей роли? Насколько продуктивным по своему ощущению был разговор?</i>	30 мин	–
4	Знакомство с техниками активного слушания	Индивидуальное ознакомление с раздаточным материалом и соотнесение с личным коммуникативным опытом	20 мин	
5	«Внимательный слушатель» отработка навыков активного слушания	Участники разбиваются на пары. Один слушатель, другой говорящий. Говорящему необходимо поведать партнеру сведения о своей жизни, которые, на ваш взгляд, наилучшим образом раскрывают вас как личность, однако степень разговорчивости определяет внимательность и поддержка слушающего. Задача слушающего наиболее полно стимулировать речь говорящего. Затем внутри пары участники меняются	30 мин	
6	Рефлексия	<i>Как себя чувствовал в процессе? Что было самым сложным в процессе? Что помогло по личному ощущению, чтобы разговор был продуктивным, а что останавливало?</i>	30 мин	

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
7	Проработка участниками навыков активного слушания	Участники разбиваются на пары. Один участник получает условное имя «А», а его партнер – «В». В выполняет роль рассказчика, А – инструктора. Рассказчик (В) начинает свою историю. Инструктор (А) периодически дает ему указания остановиться на каких-либо деталях («Подробнее!»). Время от времени А просит В обобщить свое повествование («Шире!»). А предлагает В «сфокусироваться на деталях» или «обобщить повествование» несколько раз за один рассказ. Так работают одновременно все пары. Тренер наблюдает за общим действием, проходя среди участников, слушая все истории, но не перебивая и не останавливая процесс. По истечении времени отдается команда остановиться и поменяться ролями. Групповое обсуждение	50 мин	
8	Итоговая рефлексия	<i>Как себя чувствуешь? Какое упражнение было наиболее трудным? Что нового узнали о себе? Какая мысль, идея для Вас сегодня стала главной?</i>	20 мин	

4-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
1	Входная ре- флексия	Обозначение участниками своего текущего эмоцио- нального и физического состояния. Возможные идеи, мысли относительно предыдущего занятия	25– 30 мин	–
2	Диагностика стратегий пове- дения в кон- фликте	Тестирование участников, тест Томаса	30 мин	
3	«Зайцы и вол- ки». Умение договариваться, избегая агрес- сии, манипуля- ций	Работа в двух группах: зайцы и волки. Волки ста- ли вегетарианцами и должны договориться с зайцами, чтоб они раскры- ли им секреты овощевод- ства. Зайцы могут согла- ситься или отказаться. Волки должны убедить их	40 мин	–
4	Групповая ре- флексия	Каждый участник выража- ет свое эмоциональное со- стояние относительно предыдущего упражнения. Что стабилизировало / стимулировало конфликт- ную ситуацию?	30 мин	–
5	Кейс-стади «начальник це- ха». Отработка навыков актив- ного слушания, выявление стра- тегий поведения в конфликте	Участники: Начальник це- ха, его подчиненный. Ситуация. Вы – начальник цеха. Как-то после очеред- ной выдачи зарплаты один из ваших подчиненных начал просить у вас ее по- вышения. Вы восприняли этот разговор как несер- ьезный, не обратив на	50 мин	

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		него особого внимания, и отшутились, считая, что зарплата работника соответствует его должности. В среднем по городу такие специалисты так и получают, по вашему мнению. Тем более, за последнее время никому зарплата не повышалась, хотя одному сотруднику была выплачена вместе с зарплатой материальная помощь. Через несколько дней вы поняли, что назревает конфликт, так как сотрудник стал нервным, дерганным, в голосе обида. Вы решили его вызвать и поговорить. (Проигрывание этого кейса несколькими участниками)		
6	Игра «поведение в конфликте»	Все участники делятся на пять групп, в каждой выбирается ее представитель, которому ведущий дает одну из пяти карточек с названием определенного стиля поведения в конфликте с соответствующим девизом: Стил ь «Конкуренция»: «Чтобы я победил, ты должен проиграть». Стил ь «Приспособление»: «Чтобы ты выиграл, я должен проиграть». Стил ь «Компромисс»: «Чтобы каждый из нас что-	40 мин	

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		то выиграл, каждый из нас должен что-то проиграть». Стил ь «Сотрудничество»: «Чтобы выиграл я, ты тоже должен выиграть». Стил ь «Избегание»: «Мне все равно, выиграешь ты или проиграешь, но я знаю, что в этом участия не принимаю». Каждая группа обсуждает и готовит сценку, в которой демонстрируется предложенный ей вид поведения в конфликте. Обсуждение: проводится в форме ответов на вопросы: <i>Как данный вид поведения в конфликте повлиял на эмоциональное состояние, на чувства его участников? Могли ли другие виды поведения в этой ситуации быть более полезными для участников? Что заставляет людей выбирать тот или иной стил ь поведения в конфликте? Какой стил ь самый конструктивный для взаимоотношений людей?</i>		
7	Итоговая ре- флексия	<i>Как себя чувствуешь? Какое упражнение было наиболее трудным? Что нового узнали о себе? Какая мысль, идея для Вас сегодня стала главной?</i>	20 мин	

5-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
1	Входная рефлексия	Обозначение участниками своего текущего эмоционального и физического состояния. Возможные идеи, мысли относительно предыдущего занятия	25–30 мин	—
2	Способствовать формированию интереса друг к другу	По количеству участников разложены листы бумаги, подписанные их именами. Каждый участник пишет на этом листочке каждому другому свои вопросы и пожелания. Пожелания другому пишутся не из основания желания ему чего-либо (счастья, любви и пр.), а из основания того, чтобы вы хотели, чтобы человек изменил в себе. Фраза начинается строиться примерно так: «Я хочу, чтобы ты стал более...», «Я хочу, чтобы ты решил вопрос...», «Я хочу, чтобы ты был более...»	10 мин	Заготовленные листочки с именами участников тренинга
3	«Присмотрись». Развитие внимательности друг к другу	Участники сидят в кругу, ведущий выходит из круга и даёт инструкцию к упражнению: «У вас 1,5 мин, в ходе которых надо внимательно посмотреть друг на друга». Через 1,5 мин тренер просит всех повернуться на стульях спиной в круг,	30 мин	

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		подходит к одному из участников группы и спрашивает: «Я иду по кругу и прохожу одного, второго, третьего, останавливаюсь у четвертого человека, кто это?». Участник отвечает. После этого тренер предлагает участнику ответить на ряд вопросов, относящихся к внешнему облику названного участника группы. Далее тренер дает аналогичное задание еще двум-трем участникам. В заключении упражнения тренер просит всех повернуться лицом в круг и еще раз посмотреть друг на друга. Постановка вопроса: Что может сказать о человеке его одежда и может ли она что-либо сказать нам о нём? Почему человек мало обращает на это внимание в обычной жизни? Ведь никто не будет отрицать, что наше первое впечатление складывается на отношении к человеку		
4	«Попросить денег». Установление контакта	Требуются 4 добровольца. 3 добровольца выходят за дверь. Им даётся инструкция: «Вам предстоит попросить 1000 руб. у незнакомого человека. Ситуация	40 мин	—

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		такова, что вы отстали от поезда, и чтобы его догнать на скором поезде, вам нужны деньги, а у вас их нет. Вы увидели только одного человека на перроне в 12 ч ночи. Он единственный, кто может тебя спасти, потому что через 5 мин подходит скорый поезд, который догонит на перегоне твой поезд. Вы подходите и просите у человека денег». Тому, кто остался в комнате, даётся инструкция: «Сейчас 12 часов ночи, вы один стояли на перроне. В ближайшее время к вам будут подходить люди и просить у вас денег. Дадите денег только одному из них. Решите это после того, как пообщаетесь со всеми тремя участниками». Идея упражнения в установлении контакта с другим человеком. Обсуждение строится по 4 этапам коммуникации: контакт, ориентация в ситуации, убеждение, принятие решения. Ставка делается на контакт. В данном упражнении стоит акцентировать внимание на том, как часто люди пропускают в про-		

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		цессе коммуникации ста- дию контакта и стадию ориентации в ситуации и сразу переходят к убежде- нию		
5	«Мероприятие». Ориентация в коммуникатив- ной ситуации	Необходимо 9 участников. Три человека выходят за дверь. Остальные делятся на три группы по двое. Инструкция для оставших- ся: «Вы находитесь на конференции, сейчас пере- рыв между секциями, вы стоите в группе и разгова- риваете на какую-то тему. Тему выберете сами. Три человека за дверью – ваши знакомые, которые вышли в буфет. Сейчас они вер- нутся, и у них будет задача вступить с вами в контакт. Они войдут одновременно, и у них будет 2 мин, чтобы это сделать. Через 2 мин по команде ведущего они пе- рейдут во вторую группу против часовой стрелки, еще через две – в третью. В итоге каждый из них побывает в каждой из трёх групп. У вас строгое зада- ние: вне зависимости от того, кто к вам первый по- дойдёт, его не принимать – к нему вы относитесь от- рицательно, ко второму относитесь нейтрально, к третьему – положительно.	60 мин	–

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		Договоритесь между собой, как вы это дадите понять каждому». Инструкция входящим: «Вы сейчас вернётесь в комнату. Ваша задача выбрать любую группу и вступить с ними в контакт. Это надо делать интенсивно, потому что у вас 2 мин. После этого вы переходите против часовой стрелки во вторую группу и стараетесь установить контакт и с ними, через 2 мин – в третью группу с тем же заданием. Один человек в одной группе». Обсуждение после ситуации идёт следующим образом: сначала высказываются те, кто подходил, потом те, кто был в группах, потом наблюдатели. Резюме: если к вам относятся отрицательно, то попытка установить контакт бессмыслен. Как узнать отрицательно или положительно относятся к вам? Если принимают сразу, то войти в контакт не сложно. Нейтрального отношения нет. Важно самоопределиться, какое отношение к человеку у вас. Заострить внима-		

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		ние, что такое отрицательное, нейтральное и положительное отношение. Почему был выбран именно такой тип выражения своего отношения? Почему не было прямого ответа от группы, что их разговор носит конфиденциальный характер? И что лучше, если он подойдёт к ним позже?		
6	Открытость друг-им, выражение своей личной позиции	Каждый из присутствующих зачитывает вопросы, которые написали ему его коллеги по тренингу. На каждый вопрос он даёт свой ответ, а каждое пожелание учитывает. Другие внимательно слушают и после задают вопросы к участнику	30 мин	–
7	Итоговая ре-флексия	<i>Как себя чувствуешь? Какое упражнение было наиболее трудным? Что нового узнали о себе? Какая мысль, идея для Вас сегодня стала главной?</i>	40 мин	–

6-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
1	Входная рефлексия	Обозначение участниками своего текущего эмоционального и физического состояния. Возможные идеи, мысли относительно предыдущего занятия	25– 30 мин	–
2	Демонстрация особенностей восприятия	В игре участвуют 10 человек. Остальные остаются в качестве наблюдателей. Участники входят за дверь. Инструкция: «Сейчас вы будете передавать друг другу информацию. Вы будете по очереди входить в комнату и слушать текст. Первому текст скажу я, он скажет второму, второй третьему. Ваша задача – передать текст как можно ближе к тексту, желательно слово в слово, ничего не путая. Делать можно всё что угодно, но записывать нельзя. Понятно?» Инструкция для тех, кто остался в комнате: «Сейчас сюда будут заходить по одному участники игры, первому я сообщу текст, который он будет передавать второму, второй – третьему. Ваша задача – фиксировать, кто насколько точно передавал информацию». В процессе анализа задаётся вопрос: «Когда вы передавали информацию, вы говорили, чтобы сказать информацию или чтобы вас услышали?». Вывод:	50 мин	–

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
		когда собеседнику сообщается информация, необходимо смотреть на него и анализировать, понимает ли он то, что говорит, или нет. Это выражение лица, удивленные глаза, уход от зрительного контакта. Вопрос про инструкцию: «Кто помнит, как звучала инструкция?». После того, как инструкция будет воспроизведена, спрашивается: «Как понимать фразу “Делать можно всё, что угодно, но записывать нельзя?”». Многие механически ответили «Понятно», но не уточнили, что это означает. Вывод: задавать вопрос «Понятно?» не стоит, потому что люди неосознанно на него реагируют. Затем анализируется, кто и почему потерял часть информации. Рассказать про противоречия в тексте. Обратить внимание на стереотипность восприятия инструкции		
3	Проблематизировать вопрос о роли убеждения в жизни человека	Для игры вызываются 5 добровольцев. один остаётся в комнате, остальные уходят за дверь. Инструкция для портье: «Ты портье в гостинице, у тебя есть 4 свободных места: 1 место в одноместном номере, 1 место в двухместном, 1 место в рабочем общежитии, где в комнате 10 кроватей и раскладушка под лестницей».	60 мин	—

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		Твоя задача: прослушать 4 командированных, затем распределить их в зависимости от силы их аргументированности. Выслушав человека, ты говоришь ему: «Места появятся минут через 15. Подождите, пожалуйста!». После выступления всех участников ты решишь, кому какой номер достанется. Затем ты запишешь своё решение на бумагу и в конце обсуждения расскажешь, почему так распределил претендентов. Инструкция тем, кто за дверью: «Вы приехали в этот город в командировку на две недели и ваша задача получить хорошее место в отеле. Лучшее место – это одноместный номер». Никто не знает, что есть другие номера. В процессе обсуждения сначала говорят командировочные, затем наблюдатели, затем портье. В общем обсуждении делаются выводы относительно убедительности аргументов		
4	Рефлексия	Как чувствовал себя во время двух предыдущих упражнений? Что было особенно тяжело / легко, что получилось?	30 мин	—
5	Лекция о позитивной установке на критику	Уверенной позиции соответствуют позитивные внутренние убеждения, среди которых мы выделим следующие:	50 мин	

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		1. Критика, выражаемая в форме обвинения, задевает самолюбие, создает угрозу самооценке, самоуважению, безопасности («Я – не О'кей»). Если кто-то меня критикует, это не значит, что я плохой человек. Я остаюсь благополучным («Я – О'кей») даже если мое поведение кому-то не нравится. 2. Если человек делает замечание, это не значит, что он желает мне навредить («Ты – не О'кей»). Возможно, он желает мне добра, как он его понимает. Все, что я делаю или сделал, можно сделать лучше; если меня критикуют – значит, верят в мои способности действовать без сбоев. Более того, если критика в мой адрес отсутствует – это показатель пренебрежения ко мне, как к партнеру. Я могу использовать критические замечания в адрес моей работы для того, чтобы ее улучшить. 3. Критикующий человек чем-то расстроен. Возможно, он чувствует угрозу своим законным интересам и связывает ее со мной. Не исключено, что он обеспокоен чем-то, и обвинения – это его способ выразить жалобу. Возможно, я смогу ему помочь, но прежде мне необходимо разобраться в		

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		том, что же с ним произошло. 4. Человек, выражающий претензии, обычно переживает сильные эмоции: он рассержен, взволнован, чего-то опасается. Находясь в сильном эмоциональном напряжении, он плохо владеет собой и не может эффективно пользоваться возможностями своего разума. Часто критика непонятна, критикующий нечетко выражает свои мысли; возможно, он сам еще не разобрался, чем недоволен. Для того чтобы снять проблему, я помогу ему ее сформулировать, поскольку я умею это делать. Эти установки дают возможность принимать критику, оставаясь во Взрослом эго-состоянии, в позиции «Я – О'кей; Ты – О'кей»		
6	Итоговая рефлексия	<i>Как себя чувствуешь? Какое упражнение было наиболее трудным? Что нового узнали о себе? Какая мысль, идея для Вас сегодня стала главной?</i>	20 мин	

7-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
1	Входная рефлексия	Обозначение участниками своего текущего эмоционального и физического состояния. Возможные идеи, мысли относительно предыдущего занятия	25–30 мин	–

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
2	Дискуссия «особенности деловой коммуникации»	Прояснение у участников представлений о деловой коммуникации	30 мин	–
3	Осознание участниками тренинга своей позиции в коммуникации (в контексте концепции Э. Берна)	Участники тренинга разбиваются на пары и внутри пары обсуждают какую-то тему, заданную тренером. Сначала один участник стоит, второй сидит. Затем они меняются. В завершении участники обсуждают тему, сидя друг напротив друга. Обсуждение	50 мин	–
4	Лекция о способах нейтрализации критики	Участникам предоставляется информация о конструктивных способах нейтрализации критических замечаний	40 мин	–
5	Изучение модели уверенного поведения в процессе принятия критики	Участники располагаются на стульях, образуя круг. В центре круга нужно поставить пустой стул. Ведущий зачитывает первый образец неконструктивного критического высказывания, обращается к первому участнику. Ведущий к каждому по очереди обращаться с неясными критическими сообщениями. Тот, кому адресовано сообщение, должен задать уточняющий вопрос, ответ на который позволит локализовать и конкретизировать претензию. Вы можете уточнять и прояснять	50 мин	Стул

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		содержание любого из компонентов сообщения (содержание, призыв, самораскрытие, отношение). Высказывайте свой ответ воображаемому человеку, которого можно представить сидящим на пустом стуле в центре круга. Задача остальных участников состоит в том, чтобы определить, был ли вопрос действительно уточняющим и не содержал ли он провокации		
6	Итоговая рефлексия	<i>Как себя чувствуешь? Какое упражнение было наиболее трудным? Что нового узнали о себе? Какая мысль, идея для Вас сегодня стала главной?</i>	40 мин	–

8-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
1	Входная рефлексия	Обозначение участниками своего текущего эмоционального и физического состояния. Возможные идеи, мысли относительно предыдущего занятия	25– 30 мин	–
2	Лекция о тактических подходах к переговорам	Участникам предоставляется информация об известных тактических подходах в ведении переговоров	40 мин	–
3	Групповое обсуждение рис-	Участники, используя свой опыт, анализируют	40 мин	Доска, маркеры

	ков / позитивных сторонах каждой из тактик ведения переговоров	риски и позитивные стороны каждого подхода		
4	Игра «Переговоры»	Для проведения игры группа разделяется на две команды с равным числом участников. Эти команды должны разойтись по разным помещениям и не иметь возможности общения друг с другом до начала игры. Членам команд запрещается обмениваться письменными описаниями ролей. Членам каждой команды раздается описание одной из двух ролей. Время для ознакомления с ролью ограничивается преподавателем и устанавливается в пределах до 20 мин. Это время должно быть использовано для прочтения материала и обсуждения общей линии проведения переговоров с другой командой. Для проведения переговоров каждая из команд должна выдвинуть по одному переговорщику. Эти переговорщики будут вести прямые устные переговоры друг с другом. Команды также предупреждаются, что во время переговоров их представители члены команд не могут допус-	60 мин	Два изолированных помещения

		кать никаких устных комментариев, давать переговорщикам устные указания или подсказывать. При этом, однако, разрешается писать и передавать переговорщикам записки, которые они могут использовать при переговорах. Любая из команд может обратиться к преподавателю с просьбой прервать переговоры и назначить нового переговорщика. Переговоры проводятся в общей аудитории, куда собираются обе команды. Переговорщикам должен быть предоставлен стол для переговоров, установленный таким образом, чтобы он был виден всем участникам. Команды должны быть рассажены таким образом, чтобы исключить возможность устного общения во время переговоров (желательно за спинами своих переговорщиков). Обмен записками между командами также запрещается		
5	Рефлексия	Каждый из участников описывает свой вклад в позитивное решение на переговорах, в этот момент остальные участники также высказывают свое видение ситуации. Т.е. ситуация переговоров рас-	30 мин	

		сматривается под углом 360 градусов		
6	Итоговая рефлексия	<i>Как себя чувствуешь? Какое упражнение было наиболее трудным? Что нового узнали о себе? Какая мысль, идея для Вас сегодня стала главной?</i>	40 мин	—

9-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
1	Входная рефлексия	Обозначение участниками своего текущего эмоционального и физического состояния. Возможные идеи, мысли относительно предыдущего занятия	25–30 мин	—
2	Деловая игра «Поток»	Игра направлена на разработку соглашений, поиск форм организационного взаимодействия	2,5 часа	Материалы
3	Групповое обсуждение деловой игры «Поток»	Участники выражают успехи / неудачи использования тактик относительно ситуации переговоров	30 мин	—
4	Шеринг. Стимулирование самосознания участников тренинга	Участники поочередно выражают свои эмоции, чувства, обобщая личный опыт всех занятий	60 мин	—

Модуль 2. «Целеполагание».

Цель – содействие формированию навыков целеполагания.

Задачи:

1. Ознакомить с техникой формирования (постановки) целей и их реализации (достижения) наиболее экономичными средствами.

2. Расширить представление о собственных сильных качествах и дефицитах.

3. Содействовать формированию навыков time-менеджмента.

4. Стимулировать управление над собственными эмоциями, сохраняя энергию в стрессовых ситуациях.

Содержание: Модуль «Целеполагание» предполагает проведение дискуссий, использование технологии «Кейс-стади», проведение лекционных занятий.

Описание. Модуль предполагает работу с целями: от понимания себя, своих ценностей и стремлений, до конкретизации целей. В процессе прохождения модуля участники познакомятся с принципами планирования времени, и способами его оптимизации. Предполагается освоение инструментария для организации деятельности и самоорганизации в области планирования своих действий. Также работа по данному модулю актуализирует навыки воздействия на собственное психическое и физическое состояние, что и позволит молодым людям эффективно действовать в ситуации стресса, а также развиваться, принимая вызовы внутренней и внешней среды.

1-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
1	Приветствие знакомство, заключение контракта. Создание позитивной атмосферы	Самопрезентация, вводное слово о специфике тренинга. Правила тренинговой работы	10 мин	-
2	Сбор ожиданий, запросов участников относительно работы в данном тренинге	Прояснение с участниками ожиданий относительно данного тренинга. Тренер организует дискуссию на тему: «Зачем нужно ставить цели?». Обсуждение. Вывод	20 мин	-
3	Диагностика умений участников ставить ясные цели	Тренер раздает карточки с размытыми целями и предлагает участникам	40 мин	Ручки, бумага

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
	ли и искать необ- ходимые для их реализации ресур- сы	сформулировать кон- кретные задачи для того, чтобы данная цель осу- ществилась, т.е. попы- таться установить цели, которые могут быть об- ращены в непосред- ственные действия. Тре- нер просит оценить ре- сурсы, которые необхо- димы для решения по- ставленных задач, оце- нить, насколько согла- суются поставленные задачи между собой?		
4	Выявление про- блем, существую- щих у участников при взаимодей- ствии с социаль- ным окружением, и переформули- ровка их в цели	Тренер предлагает участ- никам составить список проблем, которые они хотели бы как можно быстрее разрешить. Участники выбирают и описывают проблему, которую они хотели бы решить прежде всего и представляют ее как мож- но более объективно. По- сле описания проблемы участники формулируют цель, которой они могли бы достичь, и отвечают на следующий вопрос: «Что мне необходимо сделать для того, чтобы моя про- блема перестала суще- ствовать или, по крайней мере, стала менее острой?». Обсуждение	1 ч	Ручки, бумага, вопросы для каждо- го участ- ника
5	Знакомство участ-	Краткий экскурс о целе-	50 мин	Ручки,

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
	ников с понятием целеполагания, а также техниками формирования (постановки) целей и их реализации (достижения) наиболее экономичными средствами – лекция	полагании. Демонстрация техник целеполагания		бумага
6	Визуализация «Я – капитан»	У участников посредством визуализации актуализируются личные потребности и мотивы	30 мин	Коврики либо кресла-мешки
7	Итоговая рефлексия	<i>Как себя чувствуешь? Какое упражнение было наиболее трудным? Что нового узнали о себе? Какая мысль, идея для Вас сегодня стала главной?</i>	30 мин	–

2-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
1	Входная рефлексия	Обозначение участниками своего текущего эмоционального и физического состояния. Возможные идеи, мысли относительно предыдущего занятия	25– 30 мин	–
2	Лекция о целеполагании	Закрепление участниками представлений о целеполагании и соотнесение с личным опытом. Групповое обсуждение	50 мин	–
3	Составление пер-	Каждый участник, ис-	50 мин	Ручки,

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
	сонального стра- тегического плана	пользуя алгоритм, вы- страивает личный стра- тегический план		бумага
4	Ознакомление участников с ме- тодом, в случае когда цель плохо конкретизируется	Знакомство и отработка с несколькими добро- вольцами психологиче- ского метода, в случае если цель плохо конкре- тизируется	40 мин	Ручки, бумага
5	Медитация «Путь к цели»	Релаксация, а также структурирование целей участников	20 мин	Коврики, либо крес- ла-мешки
6	Итоговая рефлекс- ия	<i>Как себя чувствуешь? Какое упражнение было наиболее трудным? Что нового узнали о себе? Ка- кая мысль, идея для Вас сегодня стала главной?</i>		

3-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
1	Входная рефлекс- ия	Обозначение участниками своего текущего эмоцио- нального и физического состояния. Возможные идеи, мысли относительно предыдущего занятия	25– 30 мин	–
2	Лекция SMART- ТЕХНОЛОГИЯ постановки целей	Участники знакомятся с технологией, после чего, используя ресурс группы, на примере двух добро- вольцев закрепляют тех- нологию	1 ч 30 мин	Ручки, бумага
3	Ознакомление и использование на	Участники знакомятся с технологией, после чего	50 мин	Ручки, бумага

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
	практике метода «Альпы»	каждый самостоятельно прорабатывает метод, затем несколько добровольцев презентуют сообщения группе		
4	Арт-упражнение «Карта будущего»	Представление своего будущего в виде карты местности позволит участникам более четко осознать свои цели. Метафорическое выражение целей в виде пунктов на карте, а путей их достижения в виде улиц и дорог помогает участникам создать в воображении наглядную картину своего будущего. Инструкция. Нарисуйте карту своего будущего. Ваши глобальные цели обозначьте как пункты местности, в которых Вы хотели бы оказаться. Обозначьте также промежуточные большие и маленькие цели на пути к ним. Придумайте и напишите названия для «пунктов-целей», к которым Вы стремитесь в своей личной и профессиональной жизни. Нарисуйте также улицы и дороги, по которым Вы будете идти. <i>Как Вы будете добираться до своих целей? Самым коротким или обходным</i>	40 мин	Мелки, каранда- ши, бумага

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		путем? Какие препятствия Вам предстоит преодолеть? На какую помощь Вы можете рассчитывать? Какие местности Вам придется пересечь на своем пути: цветущие и плодородные края, пустыни, глухие и заброшенные места? Будете ли Вы прокладывать дороги и тропы в одиночестве или с кем-нибудь? Обсуждение. Где находятся важнейшие цели? Насколько они сочетаются друг с другом? Где Вас подстерегают опасности? Откуда Вы будете черпать силы для того, чтобы достичь желаемого? Какие чувства вызывает у Вас эта картина?		
5	Итоговая рефлексия	Как себя чувствуешь? Какое упражнение было наиболее трудным? Что нового узнали о себе? Какая мысль, идея для Вас сегодня стала главной?	30 мин	—

4-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
1	Входная рефлексия	Обозначение участниками своего текущего эмоционального и физического состояния.	25– 30 мин	—

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		Возможные идеи, мысли относительно предыдущего занятия		
2	Проблематизация тематики тренинга <i>Что есть время вообще и мое (Ваше) время? Что представляет собой управление временем?</i>	Участники высказывают и обосновывают свою позицию по данному вопросу	30 мин	—
3	Осознание помех (поглотителей) времени, а также существования техник по планированию времени	Участники методом мозгового штурма составляют плакат «поглотителей времени». А также обсуждают и применяют на практике матрицу Эйзенхауэра	60 мин	Маркеры, бумага, стикеры
4	Актуализация самопознания участников	Участники письменно отвечают на два вопроса. Что в моей жизни является главным, значимым для меня? Что меня больше волнует, и чем я предпочитаю заняться первоначально? Обсуждение	40 мин	Бумага, ручки
5	Тест «Жаворонок–голубь–сова».	Участникам предлагается ответить на вопросы в тесте, чтоб узнать, в какое время суток наблюдается их наибольшая активность. Обсуждение результатов	40 мин	Бумага, ручки.
5	Итоговая рефлексия	<i>Как себя чувствуешь?</i> <i>Какое упражнение было наиболее трудным?</i> <i>Что нового узнали о</i>	40 мин	—

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		<i>себе? Какая мысль, идея для Вас сегодня стала главной?</i>		

5-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
1	Входная рефлексия	Обозначение участниками своего текущего эмоционального и физического состояния. Возможные идеи, мысли относительно предыдущего занятия	25– 30 мин	–
2	Планирование своего поведения для достижения поставленной цели	Работа в мини-группах. Участники получают задания (построить дом, найти работу, написать диплом за полгода). Они разрабатывают поэтапное (не менее 10 этапов) достижение поставленной цели. Затем презентуют для остальных групп. По ходу презентаций остальные группы могут задавать вопросы	50 мин	Бумага, ручки
3	Планирование своего поведения для достижения поставленной цели в ситуации конфронтации мотивов	Участники в группе обсуждают тему, затем на примере случаев добровольцев знакомятся с техникой самозагрузки	40 мин	Бумага, ручки
4	Дискуссия «Человек или робот?»	Прояснение представлений с участниками о ресурсах человека и его	40 мин	–

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
		работоспособности		
5	Практическое использование техник time-менеджмента	Участники знакомятся с техниками, затем каждый самостоятельно распределяет и структурирует указанные техники в своем планировании. Групповое обсуждение: какие техники использовал чаще, что не использовал совсем	40 мин	Бумага, ручки
5	Итоговая рефлексия	<i>Как себя чувствуешь? Что было наиболее трудным? Чего удалось достичь? Что для меня выдлось самым главным?</i>	40 мин	—

6-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
1	Входная рефлексия	Обозначение участниками своего текущего эмоционального и физического состояния. Возможные идеи, мысли относительно предыдущего занятия	25–30 мин	—
2	Диагностика у участников чувствительности времени	Участники становятся перед стулом, закрывают глаза. Тренер дает задание молча стоять с закрытыми глазами в течение одной минуты. Считать про себя нельзя. Когда минута завершится, молча откройте глаза и так же молча сядьте на свое место. Анализ, у кого внутренние часы идут точно, у кого	10 мин	Таймер / часы

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		спешат, у кого отстают, что это значит		
3	Диагностика внимания участников к сути инструкции	Письменный стол. Положить на него как можно больше предметов, бумаг папок и т.д. Дать задание рассчитать что-то и т.д. Анализ: больше тратится времени на поиск необходимых документов в завале на столе, чем выполняется само задание	30 мин	Стол, письменные принадлежности, бумага, документы
4	Кейс «уборка офиса». Содействие формированию навыков тайм-менеджмента	При решении данного кейса участники на практике применяют основные принципы планирования	60 мин	
5	Составление недельного графика жизни. Содействие формированию навыков тайм-менеджмента	Группа делится на 2 команды и каждая получает задание: Описание жизни и интересов персонажа (человека, по возрасту и ценностям примерно совпадающего с участниками группы), фото этого человека (мои друзья). Большой разлинованный лист на неделю (заполненный уже тем графиком, по которому сейчас живет персонаж, есть вариант дать чистый). Задача: составить график, максимально удобный и эффективный для персонажа.	70 мин	Бумага, ручки, маркеры

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		Для этого: 1) определить сферы жизни, которые «заброшены» или съедают слишком много времени; 2) пересмотреть график на наличие ресурсов свободного времени; 3) определить дела, «совмещаемые» по времени; 4) прописать конечный вариант полученного графика		
6	Итоговая рефлексия	<i>Как себя чувствуешь? Что было наиболее трудным? Чего удалось достичь? Что для меня явилось самым главным?</i>	40 мин	—

7-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
1	Входная рефлексия	Обозначение участниками своего текущего эмоционального и физического состояния. Возможные идеи, мысли относительно предыдущего занятия	25– 30 мин	—
2	Лекция	Физиологический и психологический стресс. Фазы стресса. Реакция организма на стресс. Логические уровни стресса. Виды стрессов	40 мин	
3	Дискуссия	Участники, опираясь на личный опыт, составляют единую таблицу	40 мин	Доска, маркеры

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		стресс-факторов и методов борьбы с ними		
4	Техника работы с эмоциональным стрессом: глубокое дыхание	Участники на практике осваивают технику дыхания. Нижнее дыхание – это когда вы дышите животом. При вдохе живот поднимается, при выдохе опускается. Верхнее дыхание – это когда вы дышите грудью. При вдохе грудная клетка расширяется, грудь поднимается. При выдохе грудная клетка опускается. Среднее дыхание встречается редко, его ещё называют среднебоковым. Подышите, не поднимая ни грудь, ни живот. Дышите одними «рёбрами». Это дыхание выравнивает ваш энергетический биопотенциал	40 мин	Коврики, кресла
5	Основы АТ (аутогенной тренировки) как основа релаксации	Участник выполняют упражнения АТ	60 мин	Стулья
6	Итоговая рефлексия	<i>Как себя чувствуешь? Что было наиболее трудным? Чего удалось достичь? Что для меня явилось самым главным?</i>	30 мин	–

8-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
1	Входная рефлексия	Обозначение участника-ми своего текущего эмоционального и физического состояния. Возможные идеи, мысли относительно предыдущего занятия	25–30 мин	–
2	Актуализация ресурсного состояния в стрессе	Участники разбиваются на пары. Каждый из них вспоминает очень сильное и позитивное состояние из прошлого опыта и затем показывает, как оно выглядит (это состояние будем называть «ресурсный круг», или «ресурсы»). Затем пары участников разбиваются – группируются в четверки, в каждой из которых выделяются такие роли: учитель, помощник и два актера, играющие учеников (коллег, начальников, родителей). Помощник отводит учителя от актеров и просит вспомнить человека, чей внешний вид, тон голоса, положение тела или фразы могут немедленно вызвать ухудшение настроения (т.е. вызвать нехватку «ресурсов»), внезапный, острый стресс. Когда	60 мин	–

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		учитель вспомнил человека, вызывающего стрессовое состояние, он возвращается к актерам и пытается показать этого человека – стрессора. Теперь актеры отражают поведение человека – стрессора, а помощник наблюдает за учителем. Как только учитель «зацеплен» копированием актеров, помощник сразу же отводит его в сторону, а актеры прекращают играть роль стрессора. Затем учитель делает дополнительный шаг в установленное ранее место, соответствующее «ресурсному кругу». Помощник напоминает ему сделать один вдох, затем второй и еще несколько. Учитель продолжает стоять в стороне от актеров, но делает шаг из круга (оставляя там «ресурсы») и затем подходит близко к актерам. Актеры сразу же демонстрируют поведение, угнетающее и раздражающее учителя. Учитель смотрит на игру актеров, но как только он снова ощущает напряжение, то опять		

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		отходит от актеров (они, конечно, останавливаются) и возвращается в «ресурсное состояние». Помощник напоминает ему сделать два-три вдоха, затем спрашивает, где, в какой части тела, организма он ощущает первоначальное напряжение. Учитель должен показать его или сказать, где оно находится. Учитель снова стоит перед актерами, достаточно долго, так, чтобы почувствовать не только первоначальное напряжение, но и последующее. Как только учитель ощутит второе напряжение, он отходит от актеров, идет к позитивному «ресурсному кругу» и делает два-три глубоких вдоха. Помощник спрашивает, чувствует ли он второе напряжение в том же месте, что и раньше, или в другом месте		
3	Рефлексия	Участники описывают наиболее сильные состояния, пережитые в процессе предыдущего упражнения	30 мин	—
4	Ролевая игра «Начальник – подчиненный»	Отработка коммуникативных навыков, а также диагностика стратегий поведения в стрессе	1 час 30 мин	Карточки с ролями

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
5	Итоговая рефлексия	<i>Как себя чувствуешь? Что было наиболее трудным? Чего удалось достичь? Что для меня явилось самым главным?</i>	30 мин	—

9-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
1	Входная рефлексия	Обозначение участниками своего текущего эмоционального и физического состояния. Возможные идеи, мысли относительно предыдущего занятия	25– 30 мин	—
2	Дискуссия	Прояснение отношения участников использования релаксационных техник для регуляции психоэмоционального состояния	30 мин	—
3	Упражнение для экспресс-регуляции своего эмоционального состояния	Участников просят удобно сесть, расслабиться и закрыть глаза. Им дается следующая инструкция: «Представьте, что у вас внутри, на уровне груди, горит яркая лампа, покрытая абажуром. Когда свет идет вниз, вам тепло, спокойно и комфортно. Но иногда, когда мы начинаем нервничать, абажур поворачивается лампой вверх... Резкий	30 мин	—

		свет бьет в глаза, слепит нас, становится жарко и некомфортно. Вообразите себе такую ситуацию. Но в наших силах ее исправить. Представьте себе, как абажур медленно и плавно поворачивается вниз, принимает нормальное положение. Слепящий свет исчезает, вам вновь становится тепло, уютно и комфортно...»		
4	Медитация «Мудрец из храма»	—	40 мин	Кресла-мешки
5	Медитация «Горная вершина»	—	40 мин	Кресла-мешки
6	Шеринг. Стимулирование самосознания участников тренинга	Участники поочередно выражают свои эмоции, чувства, обобщая личный опыт всех занятий	70 мин	—

Модуль 3. «Стратегии поведения в ситуации неопределённости».

Цель – содействовать формированию навыков эффективного поведения в ситуации неопределённости.

Задачи:

1. Содействовать повышению уровня готовности к риску в ситуациях неопределённости.
2. Расширить представления о гибкости мышления.
3. Актуализировать возможности творческого мышления.

Содержание. Модуль «Стратегии поведения в ситуации неопределённости» предполагает проведение дискуссий, использование технологии «Кейс-стади», проведение лекционных занятий, решение логических задач.

Описание. Тренинг ориентирован на актуализацию творческого потенциала, творческого мышления в ходе работы по решению

задач разного рода сложности. В ходе тренинга для участников будут создаваться ситуации неопределенности, задаваться проблемные ситуации, что будет способствовать раскрытию студентами своих дополнительных возможностей, творческого потенциала каждого участника тренинга.

Работа на тренинге включает в себя занятия с кейсами, ориентированными на ситуации, требующие риска.

1-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
1	Активизация группы	Игра-разминка «Салфетка». По кругу пускают пачку салфеток, каждый берет то количество, которое ему хочется. После раздачи также по кругу каждый называет (по количеству взятых салфеток) маленькие события, которые случились с утра, и делится эмоциями с группой	20 мин	Пачка салфеток
2	Погружение группы в ситуацию неопределенности	Игра «Мафия». Классическая борьба двух групп: мирных жителей и мафии. После игры обсуждение случившегося. Рефлексия	1 ч 30 мин	Карточки с обозначением мафии и мирных жителей
3	Определение уровня толерантности к неопределенности	Заполнение методики «Диагностика уровня толерантности к неопределенности». Подсчет результатов. Обсуждение	1 ч	Методика, бланки ответов
4	Погружение группы в проблему	Беседа	10 мин	—

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
	стратегий поведе- ний в ситуации неопределенности в современном мире			
5	Рефлексия каждо- го участника по отношению к сво- ему будущему в современном мире	Рисунок «Мое будущее». Дается задание на листе А4 нарисовать себя и свое будущее. После каждый презентрует свой рисунок, объясняет то, что он имел в виду. Обсуждение рисунков. Рефлексия	30 мин	Листы А4, ка- рандаши

2-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
1	Активизация группы	Игра-разминка «Апель- син». Группа встает в круг и каждый, перекидывая мяч, должен назвать, не раздумывая, характери- стику апельсину. Рефлексия прошлого занятия	20 мин	Мяч
2	Погружение ребят в работу в ситуа- ции неполной ори- ентации	Игра «Иди на зов!». Группа делится на ко- манды (в зависимости от количества человек). Каждому дается кодовое слово («Кря!», «Га!», «Мяу!» и т.п.). С помо- щью придуманного каж- дой командой шифра они должны дойти до фини- ша быстрее своих сопер-	40 мин	Карточки с кодо- вым сло- вом, руч- ки

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		ников. Обсуждение. Подведение итогов тренинга		
3	Определение стратегий поведения каждого члена группы в ситуации неполной ориентации	Группе дается задание – добиться результата, дается 40 минут. Обсуждение	1 ч	—
4	Понимание членов группы своих действий, в том числе самых привычных для них	Упражнение «Резиновое время». Участникам предлагается совершать простые действия (пройти, встать, сесть, умыться, выпить воды и т.п.) с максимальным пониманием каждого мельчайшего действия, сохраняя ровный, уверенный темп и мысленно комментируя каждый свой жест. Обсуждение на тему «Я и мои действия». Вывести участников на важность регуляции каждого действия для сохранения покоя. Можно говорить о том, как не хватает в неопределенных ситуациях спокойствия и обдуманных действий для достижения результата	30 мин	
5		Игра «Паровозик». Все объединяются в тройки и становятся друг за другом, держась за талию впереди стоящего. Пер-	40 мин	

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		вый и второй человек – вагончики, а третий – маневровый паровозик. Он единственный играет с открытыми глазами. Паровозики должны водить вагончики по комнате так, чтобы не было аварий (в качестве препятствий в комнате установлены стулья). Несколько раз все меняются ролями. При обсуждении необходимо отрефлексировать свои состояния во всех ролях и выбрать наиболее комфортную роль. Обратит внимания на плюсы и минусы каждой роли		
6	Сделать итоговый вывод по двум дням	Вывод. Записать на доске важные вещи, спрашивая у группы, некоторые вещи тренер может добавить сам	20 мин	Доска, фломастер

3-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
1	Активизация группы	Игра-разминка (по выбору тренера). Рефлексия прошлого занятия	20 мин	—
2	Обсуждение ситуаций, требующих риска	«Кейс». Группа делится на подгруппы, которым раздаются кейсы с опи-	30 мин	Кейсы

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		санием спорной ситуа- ции, требующей выбора одной из двух страте- гий – рискнуть или оста- вить все как есть. После работы в подгруппах каждая делится получен- ными результатами		
3	Введение в про- блему готовности к риску молодежи в обществе	Беседа	10 мин	—
4	Понимание тер- мина «риск» через ассоциации	«Для меня риск – это...». Тренер дает задание каждому участнику при- думать ассоциацию с понятием «риск» и объ- яснить, почему именно так	30 мин	—
5	Определение уровня жизне- стойкости каждого члена группы	Заполнение методики «Жизнестойкость». Под- счет результатов. Обсуждение	1 ч	Методи- ка, бланки ответов
6	Погружение груп- пы в ситуацию риска	Игра «Слалом». Одному участнику предлагается пройти небольшой квест всего за 10 мин. Квест проходят несколько участников. Обсуждение после каж- дого прохождения	1 ч	Карточки с ин- струкци- ями

4-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
1	Активизация группы	Игра-разминка (по выбору тренера). Рефлексия прошлого занятия	20 мин	—
2	Погружение группы в ситуацию риска	«Бункер». Каждый участник вытягивает карточку с ролью и инструкцией. Цель – прийти к единому мнению. Обсуждение	1 ч	Карточки с ролями
3	Понимание каждого члена группы своего уровня готовности к риску	«Колокол». Обсуждение. Отход от проблемы доверия и акцент на способности рискнуть в ситуации неполной ориентации	30 мин	—
4	Понимание каждого члена группы своего уровня готовности к риску	«Прыжок на руки». Обсуждение. Отход от проблемы доверия и акцент на способности рискнуть в ситуации неполной ориентации. Обсуждение стратегий выбора	30 мин	—
5	Понимание риска как положительно-го явления в жизни современного человека	Показ видеоролика. Обсуждение	1 ч	Проектор, ноутбук, ролик

5-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
1	Разогрев, знакомство друг с другом	Каждый член группы должен записать тремя фактами о самих себе, два из которых – ложь, а один – правда. Каждый должен немного рассказать о себе. Сначала спрашиваемый должен назвать свое имя, а потом изложить первый факт. Затем повторить свое имя и назвать второй факт. И, наконец, еще раз повторить имя и объявить третий факт. Остальная часть группы должна решить, какой из трех фактов – правда. Затем необходимо спросить, кто во что поверил, затем открыть правду. Повторить эту процедуру с каждым участником. Каждый человек должен вести счет своим попаданиям и промахам	15 мин	–
2	Развитие творческого мышления, отработка навыков самопрезентации	Каждому члену группы предлагается придумать минутный рекламный ролик про себя (в какой угодно форме). Затем каждый презентует свой ролик перед аудиторией	20 мин	Бумага, канцелярские товары
3	Актуализация творческого	Каждому участнику с закрытыми глазами предла-	30 мин	Необычные

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
	мышления	гается вытянуть 3 предмета и придумать им нестандартное применение. Обсуждение. Сложно ли было придумать необычное применение для предметов? Что мешало быть креативным?		предметы
4	Развитие творческих способностей, поиска нестандартного решения поставленной задачи, актуализация гибкости мышления	Участники делятся на несколько команд, получают бумагу формата А4, и им дается задание: изготовить такую арку, чтобы через нее смог пройти любой из участников или все по очереди. Продемонстрировать как можно больше способов. Вопросы для обсуждения: Кому сначала казалось, что выполнить упражнение невозможно? Часто ли возникают такие ситуации? Кто подсказал решение или оно коллективное?	20 мин	Ножницы, бумага
5	Раскрытие творческого потенциала, творческая деятельность в команде	Тренинговая группа делится на две команды. Группам предлагается придумать какое-то необычное изобретение, которое сделало бы нашу жизнь ещё проще. Каждая команда готовит презентацию своего продукта	45 мин	Бумага, ручки
6	Упражнение показывает, что деятельность	Участники делятся на подгруппы по 5–6 человек. У каждого из них в	15 мин	Скрепки

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
	продуктивнее тогда, когда заранее спланирован способ ее выполнения. Это касается и деятельности творческой: такой, которая происходит в ситуациях с высокой степенью неопределенности, отсутствия заранее известных способов действия	руках по 4 скрепки. Первое задание: как можно быстрее составить из них цепочку (одну на каждую подгруппу, используя при этом все скрепки). Ведущий фиксирует минимальное и максимальное время, потребовавшееся для этого. Второе задание: как можно быстрее разобрать цепочку. После этого участникам дается 1 мин для обсуждения, как можно выполнить это задание быстрее, и игра повторяется. Ведущий опять фиксирует время и сравнивает его с потребовавшимся в первой попытке		
7	Развитие гибкости мышления	Участники делятся на две группы. Каждой группе предлагаются 5 ситуаций. Используя воображение, им необходимо найти объяснение тому, как могли произойти подобные ситуации. Чем больше ответов на каждую группу придумают, тем лучше. Затем группы предлагают свои объяснения, происходит обсуждение	60 мин	—
8	Демонстрация того, как проблема может быть решена более эффек-	Участники стоят в тесном кругу, им дается небольшой мячик и формулируется задание: как можно быстрее перекинуть этот	15 мин	Мяч

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
	тивно с помощью нетривиального подхода к ней	мячик друг другу так, чтобы он побывал в руках у каждого. Ведущий фиксирует потребовавшееся на это время. Оптимальное число участников в кругу от 6 до 8; при большем их количестве целесообразно выполнять упражнение в нескольких подгруппах. Задание несложное, обычно на его выполнение в первый раз требуется примерно по 2 с на каждого участника. Упражнение повторяется 3–4 раза, ведущий просит делать его как можно быстрее. Когда затраты времени доведены примерно до 1 с на каждого участника, ведущий просит изобрести и продемонстрировать способ, которым можно перекинуть мяч так, чтобы он побывал в руках у каждого, потратив лишь 1 с на всю группу		
9	Рефлексия	Обсуждение прошедшего занятия	10 мин	—

6-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
1	Рефлексия своего актуального состояния каждым членом группы, подготовка группы к работе	Каждому из участников тренинга предлагается сказать пару слов о своем актуальном состоянии	10 мин	—
2	Актуализация гибкости мышления	Каждому участнику группы предлагается на листке бумаги составить список того, что можно сделать с вешалкой (не углубляясь в детали, несколько пунктов). Затем рядом написать, чего нельзя сделать с вешалкой. Затем необходимо добавить несколько пунктов из списка того, чего нельзя, преобразовать их в «можно». «Предположите, что вы можете делать с вешалкой абсолютно все. Как?» Обсуждение результатов	25 мин	Листы А4, ручки
3	Развитие гибкости мышления	Участники делятся на две группы. Каждой группе предлагаются 7 задач. Каждой команде необходимо решить все задачи. Затем происходит совместное обсуждение решённых и нерешённых задач	60 мин	Задачи, листы А4, ручки

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
4	Развитие наблюдательности	Каждый участник получает секретную инструкцию о том, как себя вести; другие должны догадаться. Обсуждение	20 мин	Инструкции для каждого участника
5	Развитие гибкости, беглости и точности мышления	Задание выполняется письменно. «Напишите сверху листа четыре буквы: Н Г О К. По моему сигналу мы начнем работу: надо будет составить как можно больше предложений, причем в каждом из написанных вами предложений первое слово должно начинаться на букву Н, второе – на букву Г, третье – на О, четвертое – на К. Например: «Николай Говорит Очень Красиво». На выполнение задания даётся 3 мин. Через 3 мин тренер предлагает каждому участнику по очереди сказать, сколько у него написано предложений, а затем просит каждого прочитать одно из написанных им предложений, любое по выбору самого участника. Это может быть то предложение, которое сам участник считает наиболее	30 мин	Ручки, листы А4

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		лее удачным. При ознакомлении с результатами работы участники обнаруживают для себя не использованные ими стилевые, содержательные и другие возможности для составления предложений, что усиливает их мотивацию и позитивно сказывается на результатах последующей работы. Тренер предлагает продолжить составление предложений еще в течение 3 мин. Когда отведенное время закончится, каждый участник снова сообщает, сколько ему удалось написать предложений, и зачитывает одно из них по своему выбору. Затем тренер продолжает инструкцию: «Теперь каждый напишет рассказ о нашей группе. Количество слов в предложениях, из которых будет состоять этот рассказ, может быть любым, но слова должны начинаться на буквы НГОКНГОКНГОК и т.д. При этом знаки препинания могут ставиться в любом месте. На вы-		

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
		полнение этого задания у вас будет 5 мин». (Можно не задавать тематику рассказа.) Когда работа завершена, каждый участник зачитывает свой рассказ. Содержание рассказов не обсуждается, не комментируется и не оценивается		
6	Развитие способности ориентироваться в проблемных ситуациях, разрешение проблемных ситуаций в командной работе	1. Для начала участникам тренинга предлагается просмотреть видеоролик, в котором отображается противоречивая с этической точки зрения проблема. 2. Затем каждому из участников тренинга предлагается отнестись к просмотренному видео и высказать свое мнение о том, какая именно проблема отражается в ролике, на их взгляд. 3. После этого группа делится на две проектные подгруппы. Внутри каждой проектной подгруппы участникам тренинга предлагается обсудить ролик и выдвинуть свое предложение по решению основной проблемы, отраженной в ролике. 4. Обсуждение. Какая проблема отображена в	75 мин	Ноутбук, проектор. Желательно снять процесс на видеокамеру

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		ролике, на ваш взгляд? Почему вы предлагаете именно такое решение? Сложно ли было дого- вориться в группе? и т.д.		
7	Рефлексия	Обсуждение прошедше- го занятия	20 мин	

7-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
1	Активизация группы, актуа- лизация творче- ского мышления	Перекидывая друг другу мячик, участники тре- нинга дают любые воз- можные определения апельсину	10 мин	Мяч
2	Раскрытие твор- ческого потен- циала, творче- ская деятель- ность в команде	Из состава участников выбираются два «работ- ника таможни» и два «иностранца». «Тамо- женники» остаются в комнате, а «иностранцы» выходят. Задача первых состоит в следующем: так организовать беседу с «иностранцами», чтобы выяснить, кто из них «провозит запрещенный товар». В качестве такого «товара» могут высту- пать, например, «нарко- тики». Разумеется, все это не реальные вещи, а игровые символы. Так, «багажом» могут быть две книги, с которыми «иностранцы» подходят	35 мин	—

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
		к «таможенникам» и ведут беседу, а «наркотиками» – вложенный в одну из книг лист чистой бумаги. «Таможенники» не имеют права брать эти книги в руки и листать. Они должны решить задачу, опираясь лишь на свою наблюдательность, интуицию, право задавать вопросы любого характера, умение анализировать полученную информацию как с точки зрения содержания, так и невербальных средств общения. Пока «таможенники» рассаживаются и готовятся к принятию «иностранных гостей», те за дверью придумывают легенду: из какой страны они приехали, с какой целью, на какой период запланирован их визит и т.д. Главная задача «иностранных гостей» состоит в том, чтобы в ходе разговора не вызвать подозрений «таможенников» и рассказать такую легенду, которая поможет отвлечь внимание «таможенников» и помешает им принять правильное решение.		

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		Например, сентиментальная или остросюжетная история может надолго отвлечь внимание «таможенников». Беседа длится до тех пор, пока «таможенники» не решат, у кого из «иностранцев» спрятан «запрещенный товар». После того, как ответ высказан, другие участники, которые находились в роли зрителей, также предлагают свои решения. И только потом «иностранцы» признаются. В заключение игры происходит общее обсуждение, в котором группа анализирует, какие ответы были правильные и почему. Выявляется, по каким признакам «работник таможни» и зрители определили, у кого из «иностранцев» был спрятан «запрещенный товар»		
3	Упражнение используется для исследования процесса принятия решения группой, учит эффективному поведению для достижения	Инструкция: Вы дрейфуете на яхте в южной части Тихого океана. В результате пожара большая часть яхты и ее груза уничтожена. Яхта медленно тонет. Ваше местонахождение неясно из-за поломки основных	90 мин	Большие бумажные листы, карандаши, копии инструкций

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
	согласия при решении групповой задачи	навигационных приборов. Предположительно, на расстоянии 1000 миль к северо-востоку от Вас находится ближайшая земля. Ваша задача – проранжировать 15 перечисленных предметов в соответствии с их значением для выживания. Поставьте цифру 1 у самого важного предмета, цифру 2 – у второго по значению и т.д. до 15-го – наименее значимого из всех предметов». После того как завершена индивидуальная работа со списком, группе дается 5 мин на выполнение общего задания: «Ваша группа, руководствуясь принципом достижения согласия при принятии совместного решения, должна прийти к единому мнению относительно места в классификации каждого из 15 предметов. Группа ставится каждая оценку так, чтобы все члены группы могли с ней согласиться хотя бы отчасти. После оглашения группового решения руководителю следует при-		

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		вести контрольный список, содержащий оптимальный порядок предметов		
4	Развитие гибкости мышления	Участники делятся на две группы. Каждой группе предлагаются две задачи. Каждой команде необходимо их решить. Затем происходит совместное обсуждение решённых и нерешённых задач	35 мин	Задачи, листы А4, ручки
5	Развитие творческого мышления	Участникам тренинга даётся задание: «Выйти из комнаты, а потом вернуться с теми предметами, которые каждый сумеет найти. Это может быть самая обычная вещь». Происходит обсуждение	30 мин	—
6	Развитие гибкости, оригинальности мышления	Инструкция: «Наверное, все знают такую шутливую примету: упал нож – придет мужчина. Сейчас мы будем развивать эту область примет. Сделаем это так: бросая мяч, надо будет сказать, что упало, например барабан, монетка и т.д. Ловящий мяч говорит о том, кто, по его мнению, придет, и в случае возникновения вопросов у остальных объясняет,	20 мин	

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		почему это происходит. Делать все это постараемся как можно быстрее». В процессе выполнения упражнения тренер поощряет неожиданные, оригинальные идеи, а также проявления гибкости и нестандартные интерпретации		
7	Рефлексия	Обсуждение прошедшего занятия	20 мин	

8-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
1	Активизация группы, настрой на дальнейшую работу	Группа делится на 2–3 команды. Каждой команде выдаются ложка и веревка. В этом соревновании на время выигрывает команда, первой привязавшая свободный конец веревки к ложке (связав, таким образом, команду «в пучок») так, чтобы веревка была пропущена под одеждой каждого члена команды сверху вниз. По правилам веревка должна по крайней мере один раз пройти над верхней частью одежды одного участника и над нижней частью одежды другого	15 мин	Десертная ложка для каждой команды с крепко привязанной к ней длинной (два метра на каждого члена команды) веревкой

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
2	Развитие творче- ского мышления	Участникам необходимо взять подборку каталогов и выбрать несколько товаров. Для этого достаточно наугад раскрыть каталог. «Возьмите несколько товаров (от трех до шести) и выберите у каждого одну характеристику. Это может быть цвет, материал, мощность, функции или что-то еще, что привлечет ваше внимание». Участникам предлагается скомбинировать эти характеристики так, чтобы проблема была решена	15 мин	Подборка каталогов, каждый из которых предлагает широкий выбор товаров
3	Развитие умения убеждать	Участники игры делятся на две группы, каждая из которых образует две концентрические окружности: наружный и внутренний круг. Игрокам, стоящим во внутреннем круге, дается 1 мин на размышление: к кому из стоящих во внешнем круге подойти и как убедить этого человека выпустить из круга. Действовать надо по принципу «здесь и теперь», т.е. не выходить из ситуации, сложившейся в группе. Задача	25 мин	—

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		стоящих во внешнем круге – не выпускать никого, не поддаваться на уговоры, убеждения и другие приемы воздействия. Времени для «прорыва» из внутреннего круга дается 2 мин, после чего идет рефлексия действий и «прорывающихся», и «державших границу на замке»		
4	Развитие гибкости мышления	Участники делятся на две группы. Каждой группе предлагаются 7 задач. Каждой команде необходимо решить все задачи. Затем происходит совместное обсуждение решённых и нерешённых задач	60 мин	Задачи, листы А4, ручки
5	Осознание стереотипов мышления, развитие гибкости мышления	Участники группы сидят по кругу. В кругу лежат цветные карандаши, мелки, фломастеры, листы бумаги. Инструкция: «Когда я скажу “начали”, каждый из нас возьмет лист бумаги и все то, что ему потребуется для рисования на своем листе бумаги, которое займет 15 с. За временем буду следить я и через 15 с попрошу каждого пере-	25 мин	Бумага, фломастеры, карандаши

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		дать свой лист соседу слева. После того как вы получите лист, на котором уже что-то нарисовано, надо будет нарисовать еще что-то, развивая сюжет в любом направлении. Мы будем продолжать работу до тех пор, пока лист каждого не пройдет по кругу и не вернется к Вам». Обсуждение		
6	Развитие гибкости мышления	Инструкция: «Вы знаете игру в шахматы? Пусть Вы играете плохо, но здесь это совсем не имеет значения. Главное, чтобы Вы хорошо знали правила игры в шахматы. Итак, упражнение очень простое. Сколько изменений в правила игры в шахматы Вы можете придумать? Одно изменение может касаться “поведения” лишь одной из фигур. Одно изменение не может основываться на другом. Представьте такую ситуацию: к Вам обратились как к эксперту в области шахмат, чтобы “произвести инновации” в этой древней игре; Вы сообщаете	45 мин	—

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
		одно своё предложение – его считают нецелесообразным, предлагаете другое – его отмечают, и т.д. Сколько Вы сможете придумать этих “инноваций”»?		
7	Рефлексия	Обсуждение прошедшего занятия	20 мин	–

Модуль 4. «Доверие к себе как условие самоэффективности».

Цель – актуализация доверия к себе.

Задачи:

1. Содействовать формированию навыков уверенного поведения.
2. Актуализировать способность проявлять доверие к себе в неопределённых стрессовых ситуациях.
3. Способствовать развитию внутренней мотивации к деятельности.

Содержание. Модуль «Доверие к себе как условие самоэффективности» предполагает проведение дискуссий, использование технологии «Кейс-стади», проведение лекционных занятий.

Описание. В процессе тренинга молодые люди будут сталкиваться с неопределёнными ситуациями, которые требуют собственной активности. В таких ситуациях перед группой открывается возможность проявить себя, осознать внутренние барьеры, которые необходимо учиться преодолевать. Также занятия ориентированы на развитие доверия к себе, оно играет важную роль в поддержании психологического комфорта, устойчивости личности по отношению к различным неблагоприятным факторам. У участников будет возможность заполнить тестовые методики, направленные на диагностику доверия к себе.

Тренинговые занятия предполагают работу с внутренними мотивами, побуждающими человека к действиям.

1-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
1	Развитие умения рефлексировать о себе	Каждый участник должен написать свое имя и нарисовать тот образ, который раскрывает его характер. Далее – пояснение образа. Поощряется возникновение вопросов у остальных участников	30 мин	Половина листа бумаги А4, маркеры, карандаши
2	Разогрев	Тренер называет произвольное число, и это количество человек поднимаются с места. Это настроит группу на одну «волну»	10 мин	—
3	Развитие представления о себе как самооценности	Участникам группы по очереди предлагается высказать свои достоинства и недостатки. Группа внимательно выслушивает названные качества, задача участников попытаться негативные стороны высказывающего перевести в позитивные, т.е. показать «другую сторону медали». Вопросы. Обсуждение. Вывод	50 мин	—
4	Расширение представлений об уверенном поведении	<u>1-й этап.</u> Тренер просит добровольцев (2–3 человека) кратко описать ситуацию, в которой они однажды вели себя уверенно. Речь идет о попытке как таковой, не обязательно успешной	40 мин	Доска, мел или фломастер. Раздаточный материал

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		(10 мин). Обсуждение: участникам предлагается на основании предыдущих рассказов и своем опыте рассказать, как они представляют себе уверенное поведение (можно кратко фиксировать на доске представления участников группы об уверенности), затем тренер раздает «Правила уверенности»		
5	Развитие уверенности в себе	<u>2-й этап.</u> Добровольцы рассказывают о какой-либо трудной ситуации, которую они оценивают как провал. После этого они пробуют переформулировать свое поведение с точки зрения признаков уверенности, написанных на доске. Они должны попытаться ответить на вопросы: «Что я сделал?», «Какие компоненты уверенного поведения я не использовал, хотя мог бы?», «Что я могу улучшить, чтобы достичь цели?» Участники могут помогать. Вывод	40 мин	Доска, мел или фло- мастер
6	Закрепление навыков	Участникам дается домашнее задание: попробовать за неделю реализовать одно или несколько	5 мин	—

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		ко правил уверенности		
7	Сказка и актуа- лизация опыта доверия	Вопросы для группового обсуждения: <i>Что помог- ло королю победить на рыцарском турнире? Как бы могли сложиться де- ла у королевы, если бы она не доверяла королю?</i> <u>Вспомните случай, когда доверие Вам помогло.</u> <i>Какие Вы еще знаете сказки, где вера в героя сказки помогла ему пре- одолеть трудности?</i> <i>Почему люди не доверя- ют друг другу? и т.п.</i>	50 мин	—
8	Итоговая ре- флексия	<i>Как себя чувствуешь?</i> <i>Что было наиболее труд- ным? Чего удалось до- стичь? Что для меня яви- лось самым главным?</i>	15 мин	—

2-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
1	Закрепление навыков	Обсуждение домашнего задания	30 мин	—
2	Повышение самооценки	Упражнение проводится по кругу. Каждый участ- ник выбирает для себя роль значимого для него и в то же время извест- ного присутствующим человека (Алла Пугачева, Президент России, ска- зочный персонаж, лите- ратурный герой и т.д.).	30 мин	—

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		Затем он проводит само-презентацию (вербально или невербально: произносит какую-либо фразу, показывает жест, характеризующий его героя). Остальные участники пытаются отгадать имя «кумира». После упражнения проводится обсуждение, в ходе которого каждый участник вербализует те чувства, которые возникли у него в ходе презентации		
3	Закрепление навыков	Задача состоит в том, чтобы каждый участник рассказал группе о каком-либо деле, которое ему особенно удастся. Рассказать, когда это начало получаться, о чувствах по этому поводу. Вопросы. Обсуждение. Вывод	40 мин	—
4	Минимизация имеющихся страхов	Задача состоит в том, чтобы каждый участник обнаружил в себе «зоны страха», т.е. нашел такие вещи, которых он боится, хотя многие люди — нет. Каждый должен найти в себе как минимум три страха. Вопросы. Обсуждение (поиск абсолютно рациональных и абсолютно нерациональных страхов).	50 мин	—

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		Вывод		
5	Обнаружение дефицитов и поиск путей их преодоления	Тренер предлагает участникам в течение 5–8 мин изобразить на бумаге: «Я-реальный», «Я-идеальный», «Я в будущем». Затем каждый характеризует свой рисунок. Обсуждение	50 мин	Листы, ручки (карандаши, фломастеры)
6	Повышение самооценки	Задача состоит в том, чтобы каждый участник рассказал, какую футболку и с какой надписью-девизом он купил бы себе, если бы была такая возможность. Необходимо, чтобы надпись отображала жизненное кредо, основной принцип, а цвет отвечал характеру участника. Тренер благодарит за участие и прощается с группой	20 мин	—
7	Итоговая рефлексия	<i>Как себя чувствуешь? Что было наиболее трудным? Чего удалось достичь? Что для меня явилось самым главным?</i>	20 мин	—

3-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
1	Проблематизация и мотивирование участников	Три желающих участника выходят из аудитории. Тренер прячет какой-нибудь предмет (например, маркер) и делит участников на две группы. Задача каждой группы – сбить с толку участника. Одна группа высказывается «Холодно, идешь не в том направлении», другая, наоборот, – «Правильно, иди туда». Каждый из трех участников заходит в аудиторию по одному, его задача – найти маркер. При обсуждении делается акцент, насколько важно довериться себе и не попадать под влияние окружающих людей при планировании своей жизни	30 мин	Маркер
2	Введение в актуальность проблемы	Тренер предлагает участникам поговорить на тему «Что такое доверие к себе? Какую часть оно занимает в жизни участников?». Необходимые моменты тренер фиксирует на доске	30 мин	Доска, мел или маркер
3	Развитие доверия к себе	Тренер дает задание участникам: «В полном распоряжении каждого в течение 15 мин будет вся группа, все предметы и	40 мин	Канцелярия, ноутбук

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		помещение. Вам остается только действовать, получить некий результат. Ваша задача – воспользоваться этой неопределенной ситуацией для получения результата. То, что сделает хотя бы один участник, остальные не должны повторять». Каждый участник самостоятельно решает вопрос о том, что он будет делать в неопределенных условиях. Вопросы. Обсуждение		
4	Развитие умения и готовности принимать ответственность на себя, отработать умение продуктивно действовать в условиях неопределенности	Инструкция: «Весь смысл упражнения в том, что при выполнении той или иной задачи каждый из участников сможет рассчитывать исключительно на свою смекалку, инициативу, на свои силы. Итак, с этой минуты каждый отвечает только за себя! Слушаем задания и пытаемся как можно лучше справиться с ними. Любой контакт между участниками запрещен: ни разговоров, ни знаков, ни хватания за руки, ни возмущенного шипения – ничего. Работаем молча, максимум – взгляд в сторону партнеров: учимся понимать друг друга на	30 мин	—

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		телепатическом уровне. Прошу группу построиться в круг! Каждый слышит задание, анализирует его и пытается решить, что ему лично предстоит сделать, чтобы в итоге группа максимально быстро и точно встала в круг». Далее участникам предлагается выстроиться в колонну по росту; два круга; треугольник; шеренгу, в которой все участники расположены в соответствии с цветом волос: от самых светлых на одном краю до самых темных на другом; живую скульптуру «Звезда», «Медуза», «Черепаша». Обсуждение игры		
5	Рефлексия	<i>Что было особенно трудным в предыдущем упражнении? Какие были ощущения, переживания?</i>	30 мин	—
6	«Кто есть я», стимулирование позитивного самовосприятия	В форме групповой дискуссии обсуждаются различные сферы проявления «Я». Участникам дается представление о структурных компонентах личности — «Я физическое» (мое тело, возраст, пол, особенности внешности);	50 мин	—

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		– «Я интеллектуальное» (мой ум, представления, интересы); – «Я эмоциональное» (мои чувства, переживания); – «Я социальное» (каждый человек имеет одновременно много социальных ролей: в школе – ученик, дома – сын, дочь, внук, внучка; кроме того – коллекционер, спортсмен, участник театральной студии и т.д.). Необходимо показать важность знаний о самом себе и позитивного самовосприятия		
7	Итоговая рефлексия	<i>Как себя чувствуешь?</i> <i>Что было наиболее трудным? Чего удалось достичь? Что для меня явилось самым главным?</i>	30 мин	–

4-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
1	Разогрев. Отра- ботка навыков	Тренер дает инструк- цию: «Участники могут свободно двигаться по аудитории. Всем участ- никам игры предлагает- ся выполнить следую- щую задачу: любыми средствами, не прибегая, конечно, к физическим воздействиям и местным катастрофам, постарать- ся привлечь к себе вни- мание окружающих». Задача усложняется тем, что одновременно ее стараятся выполнить все участники игры. Об- суждение	30 мин	—
2	Развитие умения проявлять дове- рие к себе в стрессовой си- туации	Приглашается доброво- лец из числа тех, кого тренер считает способ- ным справиться в ситуа- цией нагнетания напря- жения (после окончания игры – еще один доброволец). Общая инструкция про- говаривается перед всей группой. Также ин- струкции представляют- ся другим участникам упражнения. Instruc- ции каждому участнику передаются в письмен- ном виде. По дороге к начальнику	50 мин	Инструкции в письмен- ном виде

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		наш специалист встречает: • друга детства, с которым он не виделся более 10 лет; • бизнес-партнера, с которым взаимодействуют специалисты Вашего отдела; • коллегу-конкурента, соперника при перспективном повышении; • своего заместителя, который занимается текущими вопросами деятельности; • представителя прессы, который периодически появляется в вашей организации для написания очередной статьи. Задача – успеть за 10 мин пройти через этих людей, успев к назначенному времени к начальнику (у которого «пунктик» на пунктуальности), и быть в состоянии вести с ним серьезный договор, возможно, о перспективах повышения. Обсуждение		
3	Игра «Шпион в команде». Показать роль доверия и недоверия	Команда решает задачу: требуется разложить как можно большее количество предметов на столе	50 мин	—

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
	в командной работе	точно так, как они располагаются на столе тренеров игры в другом помещении (или в коридоре). У всех участников есть возможность взглянуть на образец, но каждая такая «разведка» уменьшает время, отведенное для совместной работы команды. Подвох состоит в том (это рассказывается заранее всей команде), что в группе находится коллега, вытянувший жребий «шпиона». Во время коллективного обсуждения он должен искажать информацию о расположении предметов, оспаривать правильные решения других участников, но при этом стараться оставаться незамеченным. Время, дающееся изначально, – 25 мин, каждая «разведка» стоит игрокам минус 5 мин. Посмотреть на расположенные тренером предметы на столе в коридоре можно лишь 5 с. Тренер по возможности «накаляет обстановку», создает стрессовую ситуацию (напоминает про время, подгля-		

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		дывает за работой, хихикает и пр.). Среди предметов, которые находятся у участников, имеется пара лишних. Обсуждение		
4	Развитие умения помогать друг другу в неопределенной ситуации	Вызывается доброволец. Группа становится в круг, доброволец встает на колени в центре. Тренер держит половину колоды карт, в которой один пиковый туз. Доброволец проползает по кругу, тянет карту. Так продолжается, пока он не вытащит пикового туза. Группе не задаются рамки, правила. Она действует так, как посчитает нужным. На обсуждении делается акцент на взаимопомощи	40 мин	Колода карт
5	Диагностика выстраивания доверительных отношений в групповой работе	На полу имитируется с помощью листов бумаги весьма извилистая дорожка. Добровольцу завязываются глаза, затем его раскручивают и ставят на линию старта. Задача этого игрока, а значит, и всей команды в целом, – пройти до линии финиша. Остальные члены группы, которые расположились на	20 мин	Бумага

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		расстоянии от игрока, помогают ему с завязанными глазами командами: «вперед», «назад», «влево», «вправо», «стоп», оставаясь при этом на своих местах. Обсуждение		
6	Подведение итогов	В середину круга тренер ставит стул с пакетом, в котором лежат карточки с началом предложения. Каждому участнику по кругу предлагается вытащить одну карточку и вслух продолжить предложение искренне. Вывод	20 мин	Карточки с неоконченными предложениями, пакет
7	Итоговая рефлексия	<i>Как себя чувствуешь? Что было наиболее трудным? Чего удалось достичь? Что для меня явилось самым главным?</i>	30 мин	—

5-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
1	Входная рефлексия	Обозначение участниками своего текущего эмоционального и физического состояния. Возможные идеи, мысли относительно предыдущего занятия	30 мин	—
2	Диагностика психологических конструкций. (Репертуарные и ранговые решетки Дж. Келли.)	Участники заполняют бланки методики «Репертуарные и ранговые решетки» Дж. Келли	50 мин	—
3	Анализ жизни	Если мы хотим собрать урожай, то постоянство изменений должно нас успокаивать. Если же мы привязываемся лишь к мечтаниям о цветении, то этот круг будет нас лишь огорчать. Мы можем достичь зрелости и собрать урожай только тогда, когда поймем и примем , что все идет, исчезает или изменяется, тем самым создавая предпосылки для возникновения чего-то нового. Пусть эта мысль станет нам отправной точкой для раздумий. Возьмите альбомы и составьте список того, что в Вашей	40 мин	Бумага, ручки

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		жизни отмирает, становится более слабым, теряет значимость, отходит на второй план. Возможно, заканчивается дружба или работа. Или постепенно становятся иными внутренняя позиция, жизненная философия, политические взгляды... Сосредоточьтесь на том, что изменяется, но еще не исчезло до конца. А теперь составьте еще один список – перечень того, что находится в стадии развития, того, что еще не стало полноценной частью вашей жизни. Это может быть то, что вот-вот появляется, становится все более важной частью вашей жизни. Возможно, это новая дружба, новый интерес, какое-то желание. Пишите по возможности конкретнее. Выберите теперь из второго списка тот пункт, который вам в особенности интересен и важен. Напишите к нему небольшое объяснение: • Какова предыстория появления? • Что помогает становлению?		

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		• Что мешает? • Может ли это стать важной жизненной целью? • Какой будет Ваша жизнь, если это будет развиваться дальше?		
4	Арт-техника коллаж «Моя жизнь, мои мечты». Актуализация и осознание внутренних мотивов	Каждый участник рисует свой коллаж, а затем презентует его в группе	50 мин	Бумага, краски, мелки, карандаши
5	Обсуждение в группе и выставка работ	Какие общие тенденции присутствуют в группе? Что может быть ресурсом? Какова общая энергия группы?	20 мин	—
6	Обратная связь для участников, анализ тестовых методик	Актуализация самопознания участников	40 мин	—
7	Итоговая рефлексия	<i>Как себя чувствуешь? Что было наиболее трудным? Чего удалось достичь? Что для меня явилось самым главным?</i>	10 мин	—

6-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
1	Лекция «Мотивация», основные положения, теории	Вводная лекция о мотивации	20 мин	—
2	Активизация работы в группе. Выявление лидерского потенциала	Участники делятся на две команды. Каждой команде предлагается построить воображаемую машину. Ее детали – это сами члены команды. Кто-то может быть боковой дверью или правым колесом. При выборе своей роли-детали машины необходимо обосновать свой выбор перед группой, группа утверждает / препятствует роли	20 мин	—
3	Осознание внешних проявлений и внутреннего содержания своего «Я»	У каждой книги есть обложка и содержание. Участникам нужно сделать личную книгу. Лист А4 согнуть пополам, получается книга с обложкой и разворотом. Инструкция: Вам необходимо вдохнуть жизнь в эту книгу в соответствии с Вашими представлениями и содержанием. Нарисуйте обложку – это Ваш облик, то, что видят окружающие в Вас; и внутреннее содержание – это то, что скрыто от глаз	40 мин	Листы А4, карандаши, фломастеры, мелки

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		людей, Ваш внутренний мир, который доступен далеко не каждому. Можно делать, что угодно рисовать, писать цитаты, тексты, использовать символы. Далее презентация каждым участником своей книги, раскрытие внутреннего содержания участникам предоставляется по желанию. Вопросы		
4	Осознание внутреннего содержания своего «Я»	Участникам нужно составить список того, что в Вашей жизни отмирает, становится более слабым, теряет значимость, отходит на второй план. Возможно, заканчивается дружба или работа. Или постепенно становятся иными внутренняя позиция, жизненная философия. Сосредоточьтесь на том, что изменяется, но еще не исчезло до конца. Теперь составьте еще один список – перечень того, что находится в стадии развития, того, что еще не стало полноценной частью Вашей жизни. Это может быть то, что вот-вот появляется, становится все более важной частью Вашей	40 мин	Листы А4

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
		жизни. Возможно, это новая дружба, новый интерес, какое-то желание. Пишите по возможности конкретнее. Затем нужно выбрать из второго списка тот пункт, который Вам в особенности интересен и важен. Напишите к нему небольшое объяснение: • <i>Какова предыстория появления?</i> • <i>Что помогает становлению?</i> • <i>Что мешает?</i> • <i>Может ли это стать важной жизненной целью?</i> • <i>Какой будет Ваша жизнь, если это будет развиваться дальше?</i> Обсуждение		
5	Актуализация самопознания участников	Работа в мини-группах по три человека. На листах А4 каждый участник рисует воплощение себя (желаемый образ). Затем внутри группы каждый презентует свой рисунок. Участники задают ему вопросы, соотносят с его сегодняшним образом. Обсуждение	40 мин	Листы А4, карандаши, фломастеры, мелки
6	Создание очерка самохарактеристики. Выявление внутренних пси-	В литературе существует такое понятие, как очерк. Сейчас мы будем писать очерки. Но осо-	50 мин	Бумага, ручки

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Мате- риалы
	холологических конструктов	бые очерки – очерки самохарактеристики в профессиональной дея- тельности. Как они пи- шутся? Очерки пишутся о себе в свободной фор- ме, причем в третьем лице. То есть если бы я писал очерк самохарак- теристики о себе, то я написал бы: «Виталий Климчук – это... Он ра- ботает...» Пишите этот очерк, используя не только свои ранние зна- ния о себе, но и привле- кая все те знания, кото- рые Вы получили на наших занятиях. Сде- лайте анализ ценностей и качеств личности, ко- торые проявляются в работе и т.п. Объем – 2 страницы. Давайте представим их и обсудим		
7	Осознание лич- ного опыта участников по- средством верба- лизации эмоций, чувств, мыслей	Участники высказывают свои эмоции, чувства, мысли. <i>Что показалось Вам интересным или неожиданным? Изменил- ся ли Ваш взгляд на то, что происходит в Вашей жизни?</i>	30 мин	–

7-е занятие

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
1	Вводная рефлексия	Обозначение участниками своего текущего эмоционального и физического состояния. Возможные идеи, мысли относительно предыдущего занятия	30 мин	—
	Стимулирование беспрепятственного перехода психического импульса во внешнее выражение	Все участники должны иметь по карандашу и листу бумаги. Упражнение делается в парах. Участникам предлагается сесть, расслабиться и вспомнить наиболее значимое событие, которое изменило их в позитивном плане (возможно конкретный кусочек жизни), попробовать прожить его еще раз. В процессе воспоминания участники водят карандашом по листу, иллюстрируя свои чувства, свою внутреннюю речь. (Перед участниками не стоит задача рисовать сюжетные картинки.) Участники каждой пары меняются листками и пытаются разгадать происшедшее с партнером. Они не смогут угадать факты, но качество переживания	50 мин	Карандаши, бумага

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
		ния и ритм существования станут понятны. Обсуждение		
2	Создание новых систем психологических кон- структов	Сейчас мы будем кон- струировать новые лич- ности. Каждый из нас получит возможность стать творцом нового че- ловека, побыть дра- матургом своей жизни. Мы будем снова созда- вать очерки-пьесы, но уже не самохарактери- стики, а очерки фикси- рованных ролей. Мы создадим новые роли для своих коллег. При написании этих очерков будем пользо- ваться системой опре- деленных правил: 1. Следует развивать ос- новную тему, а не исправ- лять незначительные не- достатки. 2. Можно использовать резкий контраст. 3. Необходимо приводить в движение поступатель- ные процессы, а не со- здавать какие-то новые состояния. 4. Роль должна иметь гипотетический харак- тер (принимать во внимание события из повседневной жизни). 5. Роль должна быть	60 мин	—

№ п/п	Цель упражнения	Описание упражнения	Время	Материалы
		близка человеку. Однако очерки мы будем создавать постепенно, шаг за шагом, не спеша, ведь мы держим в руках жизни других людей... Если группа высокоразвитая, можно дать большую свободу в написании очерков. Если же нет – эту функцию должен взять на себя тренер		
3	Медитация «Судно, на котором я плыву»	—	40 мин	Кресла-мешки
4	Шеринг. Стимулирование самосознания участников тренинга	Участники поочередно выражают свои эмоции, чувства, обобщая личный опыт всех занятий	60 мин	—

Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Опираясь на материал, представленный в пособии, проанализируйте и опишите основные достоинства тренинговой работы.

2. Какие технологии из предложенного списка рекомендуется включать в тренинговую работу?

- проблемный ввод;
- письменный опрос;
- case-study;
- дистанционные формы работы;
- дискуссии;
- дебаты;
- проектный метод.

3. Используя комплекс упражнений, представленных в модулях программы «Актуализация потенциала достижений», составьте программу тренинга для студентов 1-го курса, направленную на построение партнёрских отношений.

4. Какое место занимает самоэффективность в профессиональной деятельности?

5. Соотнесите основные методологические принципы с их характеристиками.

Принципы	Характеристика
Принципы общей теории ригидности	Человек понимается как открытая система, а развитие человека рассматривается как саморазвитие, т.е. как переход возможностей человека (его способностей и потенциалов) в действительность
Принципы теории транскомуникации	Позволяют раскрыть психологические механизмы перехода возможности в действительность
Принципы системной детерминации	Становление жизненного мира человека понимается как результат организации особого коммуникативного пространства, формирующегося в процессе образовательной деятельности, предполагающей актуализацию определенных социальных, личностных, профессиональных компетенций
Принципы системной антропологической психологии	Позволяют выделить параметры устойчивости человека в качестве открытой системы

Литература

1. Бландел Р. Эффективные бизнес-коммуникации: Теория и практика в эпоху информации. СПб. : Питер, 2000. 368 с.
2. Богомаз С.А., Мацуга В.В. Оценка личностного потенциала и выявление основных типов ориентации на профессиональную деятельность студентов // Психология обучения. 2010. № 12. С. 77–88.
3. Вертгеймер М. Продуктивное мышление. М. : Прогресс, 1987. 336 с.
4. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. СПб. : Речь ; М. : Смысл, 2002. URL: <http://www.koob.ru>
5. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб. : Питер, 2000. 512 с.
6. Кабрин В.И. Актуальные направления психологического сопровождения университетского образования. Томск : ЦПКЖК. 68 с.
7. Кабрин В.И. Комплекс психологических практик развития потенциала достижений. Томск : Изд-во Том. ун-та, 2011. 116 с.
8. Клег Б., Бич П. Интенсивный курс по развитию творческого мышления. М. : ООО «Издательство Астрель» ; ООО «Издательство АСТ», 2004. 392 с.
9. Климчук В.А. Тренинг внутренней мотивации. СПб. : Речь, 2005. 76 с.
10. Клочко В.Е., Галажинский Э.В. Психология инновационного поведения. Томск : Томский государственный университет, 2009. 240 с.
11. Клочко В.Е., Галажинский Э.В. Инновационный потенциал личности: системно-антропологический контекст // Вестник Томского государственного университета. 2009. № 325. С. 146–151.
12. Клочко В.Е., Галажинский Э.В. Исследования инновационного потенциала личности: концептуальные основания // Сибирский психологический журнал. 2009. № 33. С. 6–13.
13. Красноярцева О.М. Психолого-образовательное сопровождение подготовки специалиста // Вестник Томского государственного университета. 2007. № 305. С. 165–169.
14. Лавриненко В.Н. Психология и этика делового общения. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 1997. 186 с.
15. Лазарус Р.С. Индивидуальная чувствительность и устойчивость к психологическому стрессу // Психологические факторы на работе и охрана здоровья. Москва ; Женева, 1989. С. 121–132.
16. Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Психологические технологии управления состоянием человека. М. : Смысл, 2007. 311 с.
17. Леонтьев А.А. Психология общения. М. : Смысл, 1997. 248 с.

18. Леонтьев Д.А. Личностный потенциал: структура и диагностика. М. : Смысл, 2011. 869 с.
19. Масюкевич Н.В. Психология эффективного общения. Мн. : Современ. шк., 2007. 384 с.
20. Муравьева О.И. Стратегии общения в структуре коммуникативной компетентности : учеб. Томск : Изд-во Том. ун-та, 2003. 118 с.
21. Муравьева О.И. Транскоммуникация как основа инновационных образовательных практик // Транскоммуникация: преобразование жизненных миров человека / под ред. В.И. Кабрина. Томск : Изд-во Том. ун-та, 2011. С. 305–332.
22. Панфилова А.П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности. СПб. : Знание, 1999. 214 с.
23. Рассел К., Картер Ф. Развивайте интеллект. Упражнения для развития творческого мышления, памяти, сообразительности и интеллекта. М. : Астрель, 2003. 144 с.
24. Скрипкина Т.П. Доверие к себе как основание субъектности // Доверие в социально-психологическом взаимодействии / под ред. Т.П. Скрипкиной. Ростов н/Д : РГПУ, 2006. С. 40–48.
25. Скрипкина Т.П. Психология доверия (теоретико-эмпирический анализ). Ростов н/Д : РГПУ, 1997. 250 с.
26. Сметанова Ю.В. Личностный потенциал как ресурсная составляющая инновационно-предпринимательской направленности : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Томск, 2012. 24 с. Электрон. версия печат. публ. Доступ из : «Электронная библиотека: Диссертации».
27. Столяренко Л.Д. Психология делового общения и управления. Ростов н/Д : Феникс, 2001. 401 с.
28. Стариченко О.Н., Чучалова О.Н., Шмырёва М.А. Психолого-образовательные возможности технологии «Актуализации потенциала достижений» у молодых людей, обучающихся в магистратуре // Вестник Томского государственного университета. 2013. № 375. С. 163–164.
29. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. СПб. : Питер, 2003. 860 с.

Учебное издание

**Ольга Михайловна Краснорядцева, Валерий Иванович Кабрин,
Ольга Ивановна Муравьева, Мария Анатольевна Подойницина,
Ольга Николаевна Чучалова**

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ ДИАГНОСТИКИ
И РАЗВИТИЯ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ
СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ**

Учебное пособие

Редактор К.В. Полькина
Компьютерная верстка А.И. Лелоюру
Дизайн обложки Л.Д. Кривцовой

Подписано к печати 24.12.2014 г. Формат 60×84¹/₁₆.

Бумага для офисной техники. Гарнитура Times.

Усл. печ. л. 15,9.

Тираж 250 экз. Заказ № 698.

Отпечатано на оборудовании
Издательского Дома
Томского государственного университета
634050, г. Томск, пр. Ленина, 36
Тел. 8+(382-2)–53-15-28
Сайт: <http://publish.tsu.ru>
E-mail: rio.tsu@mail.ru

ISBN 978-5-94621-438-4

