

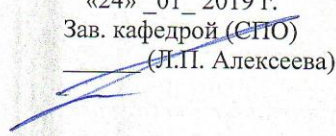


**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Психолого-педагогические факторы развития личностных качеств лидера в
коллективе**

Магистерская диссертация
по направлению: 44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Профильная направленность: «Психология и педагогика образования личности»

Проверка на объем заимствований:
71,64 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
«24»_01_2019 г.
Зав. кафедрой (СПО)

(Л.И. Алексеева)

Выполнила:
Студентка группы (ЗФ-309-187-2-1Кст)
Смаилова Мадина Серкбайкызы

Научный руководитель:
(Лапчинская И.В., к.п.н., профессор)



Челябинск, 2019

ГЛАВА 1. Теоретические основы проблемы психолого – педагогического взаимодействия личности лидера и коллектива	9
1.1 Оценка состояния и современного понимания проблемы психолого – педагогического взаимодействия личности лидера и коллектива в теории и практике образования.....	9
1.2 Типологический подход к исследованию личностных особенностей в коммуникации.....	21
1.3 Характеристика коллектива и особенности его взаимодействия с личностью лидера.....	42
Выводы по первой главе	48
ГЛАВА 2 Эмпирическое исследование проявления типологических особенностей личности лидера в коллективе	50
2.1 Содержание и организация опытно-экспериментальной работы	50
2.2. Анализ поведенческих упражнений ситуативно-поведенческого тестирования и обсуждение результатов.....	63
2.3. Комплекс коррекционных упражнений по психологическому сопровождению коллектива в целях формирования его сплоченности.....	77
Выводы по второй главе.....	93
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	96
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	98
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	106
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	107

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В настоящее время одним из основополагающих принципов государственной образовательной политики Российской Федерации, и Республики Казахстан является принцип

гуманизации и ориентации на ценности личности. Действующее законодательство обеих стран наглядным образом подтверждает это.

Личность будущего специалиста вынесена на первое место в действующем Законе РФ «Об Образовании», Федеральном государственном образовательном стандарте. В «Национальной доктрине образования в РФ до 2025 года», «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» одной из основных задач называется достижение нового современного качества профессионального образования студентов, способных при переходе к рыночной экономике к творческой созидательной деятельности.

Помочь четко обозначить пространство для приложения своего интеллекта и творческого потенциала, помочь с самоопределением и самоутверждением личности молодого поколения является важной задачей и в РК. В Послании Президента Казахстана Н.А. Назарбаева «Новое десятилетие - новый экономический подъем - новые возможности Казахстана» определено, «молодежь - основа будущего, получит новые возможности строить свое будущее» [39]. На своих многочисленных встречах с молодежью Казахстана Н.А. Назарбаев подчеркивает: «Каждому человеку надо привить умение делать, умение учиться, умение жить, умение жить вместе в современном мире» [40].

Развитие современного образовательного пространства, широкий культурный обмен, интенсивный поиск и внедрение инновационных технологий в образовательную практику требуют постоянного переосмысления актуальных форм и сущности межличностных взаимодействий.

На протяжении длительного периода времени проблемы формирования личности через воздействие на коллектив в научной педагогической литературе почти не рассматривались. Подчинение личности коллективу

воспринималось как обязательное, безусловное. В настоящее время требуется находить новые, соответствующие духу времени решения, опираясь на базовые философские концепции человека и мировой опыт педагогической мысли.

На наш взгляд, в сложной системе социально-педагогических связей на сегодняшний день взаимодействие личности и коллектива занимает особое место, поскольку именно взаимодействие, как наиболее определяющее, призвано выступать объединяющим фактором всех других связей. В связи с чем и требует более детального рассмотрения данной темы.

Процесс включения личности в систему коллективных отношений противоречивый и неоднозначный. Прежде всего, необходимо отметить, что он глубоко индивидуален. Члены коллектива, не похожи друг от друга по состоянию здоровья, внешности, чертам характера, по степени общительности, умениям и навыкам и многим другим качествам. В связи с этим они по-разному входят в процесс коллективных отношений и вызывают неодинаковую реакцию со стороны коллектива, оказывают обратное влияние на него.

Актуальность проблемы нашего исследования определяется необходимостью обобщения накопленного опыта в области взаимодействия личности и коллектива, изучения и дальнейшего решения проблемы эффективного взаимодействия личности и коллектива в современных условиях, и выделения на основе полученных знаний наиболее оптимальной модели сосуществования личности и коллектива.

Все вышеизложенное определило тему нашего диссертационного исследования – «Психолого-педагогические факторы развития личностных качеств лидера в коллективе».

Целью исследования данной работы является изучение психологопедагогических факторов, влияющих на проявление личностных качеств лидера в коллективе.

Объектом исследования является взаимодействие личности и коллектива.

Предметом исследования являются психолого-педагогические факторы развития типологических особенностей личности лидера в коммуникативных ситуациях.

Задачи исследования:

1. Оценить состояние современного понимания проблемы психолого – педагогического взаимодействия личности и коллектива в теории и практике образования.
2. Исследовать личностные особенности в коммуникации с точки зрения типологического подхода.
3. Охарактеризовать коллектив и особенности его взаимодействия с личностью лидера.
4. Провести эмпирическое исследование проявления типологических особенностей личности лидера в коллективе.
5. Разработать комплекс коррекционных упражнений по психологическому сопровождению коллектива в целях формирования его сплоченности.

На основе цели и задач нами сформулирована следующая **гипотеза**:

- разные коммуникативные ситуации в разной степени способствуют проявлению типологических особенностей личности лидера;

- для каждого типа личности лидера можно выделить наиболее характерные поведенческие реакции, проявляющиеся в коммуникативных ситуациях.

Экспериментальная база исследования. Наше исследование проводилось на базе АО «Медицинский университет Астана» (г. Астана, Р. Казахстан).

Научная новизна исследования состоит в том, что понятия «лидер» «личностные особенности лидера», «типологические особенности личности», «коллектив», «коммуникация» рассматриваются как на теоретическом, так и на операциональном уровне. Продуктивность и значимость данного исследования заключается в объединении знаний, накопленных при раздельном изучении категорий личностных особенностей и коллектива. Впервые рассмотрены специфика коммуникации с точки зрения типологических особенностей личности, участвующей в коммуникативном процессе и личностные особенности через призму коммуникативных проявлений. Проблема оценки личностных особенностей по ее коммуникативным проявлениям рассматривается на теоретическом и эмпирическом уровне. В диссертационном исследовании предлагается новый метод определения личностных особенностей в коммуникативных ситуациях. Ситуативно-поведенческое тестирование рассматривается как один из возможных обоснованных и надежных способов выявления личностных особенностей, проявляющихся в коммуникации. Описан метод ситуативно-поведенческого тестирования, его особенности, основные принципы, цели, этапы проведения, методы сбора и обработки информации. Все это вносит вклад в изучение личности в коммуникативном процессе и описание диагностических методов оценки особенностей личности, проявляющихся в коммуникативных ситуациях.

Обозначенные здесь аспекты впервые изложены в диссертации в систематизированном виде и проверены в эмпирическом исследовании.

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что, обогащая научные представления о социальнопсихологических свойствах личности, данная работа вносит вклад в понимание сущности и особенностей коммуникативного процесса. В частности определены факторы, влияющие на проявление особенностей личности в коммуникативном процессе, соответствие коммуникативных действий личности ее типологическим особенностям. Выявлены поведенческие критерии, по которым можно оценивать личностные особенности лидера в коммуникации, предложены методы, с помощью которых можно производить такую оценку. Таким образом, теоретическая значимость диссертационного исследования видится в обогащении представлений о личностных особенностях лидера, об их проявлениях в коллективе.

Практическая значимость исследования.

На основе полученных результатов можно сформулировать ряд рекомендаций, касающихся особенностей поведения людей в коммуникативном процессе. Полученные данные играют большую роль в организации коммуникаций и обратной связи в общении, в коррекции действий, осуществляемых вследствие коммуникаций. Методический аппарат исследования может быть использован для отработки процедуры диагностики личностных особенностей в коммуникации, создания интегрированной системы оценки личности по коммуникативным проявлениям.

Знания об особенностях личности в коммуникации могут быть использованы в различных практических целях: аттестации преподавателей, сотрудников, планировании карьеры отдельных сотрудников, индивидуальных консультациях, подготовке к тренинговым занятиям, и т.д.

Разработанная и апробированная программа коррекционно – развивающих занятий по психологическому сопровождению коллектива в целях формирования его сплоченности, может успешно применяться на различных этапах образовательного процесса.

При решении поставленных задач использовались следующие **методы исследования:**

- общетеоретические - анализ психолого-педагогической, научно-методической литературы по проблеме исследования; обобщение передового отечественного и зарубежного опыта; обобщение данных изученной литературы;

- эмпирические - наблюдение, беседа, ситуативно-поведенческое тестирование, метод экспертных оценок.

Структура магистерской диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений.

ГЛАВА 1. Теоретические основы проблемы психолого – педагогического взаимодействия личности лидера и коллектива

1.1 Оценка состояния и современного понимания проблемы психолого – педагогического взаимодействия личности лидера и коллектива в теории и практике образования

Психология личности как наука имеет относительно небольшой исторический период становления и развития, но исследования в этой области велись уже давно. В истории исследований многие авторы выделяют несколько периодов: философско – литературный, клинический и экспериментальный.

Петровский А.В. отмечает, что основными проблемами психологии личности в философско-литературный период (V в. до н.э. — нач. XIX в.) являлись вопросы о нравственной и социальной природе человека, о его поступках и поведении. Первые определения личности были достаточно широкими и включали в себя все то, что есть в человеке и что он может назвать своим, личным: его биологию, психологию, имущество, поведение, культуру и т.п. В художественном творчестве, философии и других социальных науках такое расширительное понимание личности вполне оправдано. Однако в психологии данное определение представляется слишком широким [41, с 25].

В начале XIX века появились первые систематические наблюдения за больными в условиях закрытых медицинских комплексов. Исследование появления и истории развития болезни позволило врачам-психиатрам лучше понять его наблюдаемое поведение пациентов. Это же время ознаменовано появлением общенаучных выводов о человеческой личности.

В клинический период (нач. XIX в. — XX в.) представление о личности, как об особом феномене, было сужено. В центре внимания психиатров оказались такие особенности личности, которые обычно можно обнаружить у больного человека. В дальнейшем было установлено, что эти особенности умеренно выраженные у всех здоровых людей, у больных гипертрофированы [41, с 27].

То есть врачи – психиатры могли дать определение болезни или охарактеризовать состояние больного понятиями, которые вполне могли подойти и к совершенно здоровым людям только в меньшей степени. С точки зрения медицины это было удобно, но в рамках науки являлось слишком узким.

Экспериментальный период (нач. XX в.) характеризуется активным внедрением в психологию экспериментальных методик исследований психических явлений. Это диктовалось необходимостью избавиться от умозрительности и субъективизма в трактовке психических явлений и сделать психологию более точной наукой (не только описывающей, но и объясняющей свои выводы) [41, с 32].

Один из ведущих специалистов по проблемам психологии личности Немов Р.С. считает, что «изучением личности стали заниматься профессиональные психологи, которые до этого обращали внимание главным образом на исследование познавательных процессов и состояний человека. В этой области исследований уже были достигнуты существенные успехи. Но в этот период наметился кризис психологической науки, одной из причин

которого был атомистический подход к природе человека, который требовал разложения психологии человека на отдельные процессы и состояния. Этот подход привел к тому, что человек оказался представленным совокупностью отдельных психических функций, из суммы которых было трудно сложить его личность и понять комплексные формы его социального поведения» [41, с 67].

Новизну экспериментального характера в этот период вводили такие исследователи как А. Лазурский, который одним из первых начал проводить исследование личности в естественных условиях деятельности испытуемого; Г. Айзенк, разработавший популярный тест на интеллект, Р. Кеттл, автор 16факторной модели личности и создатель соответствующей психодиагностической методик, и другие. В основу всех разработанных в этот период теорий были положены математико – статистические обработки данных, на основе которых можно было получать экспериментально проверенные факты. Главным достижением этого периода стала разработка точных тестовых методов, которыми специалисты в области психологии пользуются до настоящего времени.

Вторая половина XX столетия была наполнена множеством теорий личности, имеющих дифференцированное направление: бихевиористская, гештальт-психологическая, психоаналитическая, когнитивная и гуманистическая.

В соответствии с бихевиористской теорией личности (поведенческой «наученческой») в личности аккумулированы поведенческие рефлексы и общественные навыки. Перед психологами стояла задача научиться прогнозировать и программировать личность. В свою очередь, бихевиористская теория имела два направления — рефлекторное и социальное. Рефлекторное направление развивали Уотсон и Скиннер; социальное - А. Бандура и Дж. Роттер.

По поводу следующей гештальт-психологической теории личности Немов Р.С. отмечает: «Основоположники гештальт-психологической теории личности Т. Вертгеймер, В. Келер и К. Левин выдвинули идею изучения психики с точки зрения целостных структур — гештальтов (нем. *gestalt* — образ). Построение психического образа происходит как мгновенное «схватывание» его структуры» [41, с 36].

«Психоаналитическая теория личности (З. Фрейд) анализирует поступки личности исходя не только из сферы сознания, но и глубинной структуры подсознания, выделяя потребности в качестве движущего ее поступками фактора» [4].

Психологи, поддерживающие когнитивную теорию личности (Дж. Келли), считают, что главенствующую роль в разьяснении поведения личности играют знания. Каждый человек здесь может стать ученым, ставить гипотезу о природе вещей, проверять ее и делать соответствующий вывод или прогноз о том, что с этим событием или явлением произойдет в будущем. Главным понятием в этом направлении является «конструкт» (от англ. *construct* — строить). Это понятие включает в себя особенности всех известных процессов познания (мышления, речи, восприятия, памяти и др). Благодаря конструктам человек не только познает мир, но и устанавливает межличностные отношения.

Гуманистическая теория личности (Г. Олпорт, К. Роджерс, А. Маслоу) объясняет поведение личности исходя из стремления человека к самоактуализации, реализации всех своих возможностей [42].

В изучении исторического аспекта теорий и понятий личности больших успехов добился Столяренко Л.Д., который отмечал, что:

«В отечественной психологии можно выделить и ряд других теорий:

основоположники теории отношений — А.Ф. Лазурский (1874—1917), В.Н. Мясищев (1892—1973) — считали, что «ядро» личности составляет система ее отношений к внешнему миру и к самому себе, которая формируется под воздействием отражения сознанием человека окружающей действительности.

Согласно теории общения — Б.Ф. Ломов (1927—1989), А.А. Бодалев, К.А. Абульханова-Славская — личность формируется и развивается в процессе общения в системе существующих социальных связей и отношений.

Теория установки — Д.Н. Узнадзе (1886—1950), А.С. Прангишвили — развивает представление об установке как готовности личности к восприятию будущих событий в определенном направлении действий, что является основой ее целесообразной избирательной активности» [61].

Существующие теории личности так или иначе находят свое отражение в одной из трех плоскостей (ориентаций): персонологическую, социогенетическую и биогенетическую.

1. В основе *биогенетической ориентации* лежат процессы индивидуального развития личности со своей исторической программой. «Наибольшую известность среди концепций этой ориентации (причем не только в психологии) получила теория, разработанная З. Фрейдом. Самосознание человека З. Фрейд сравнивал с вершиной айсберга. Он считал, что лишь незначительная часть того, что на самом деле происходит в душе человека и характеризует его как личность, осознается им актуально. Только небольшую часть своих поступков человек в состоянии правильно понять и объяснить. Основная же часть его опыта и личности находится вне сферы сознания, и только специальные процедуры, разработанные в психоанализе, позволяют проникнуть в нее» [1].

2. Сторонники *социогенетической ориентации* утверждают, что личностное развитие зависит от ее общественной деятельности, положении в обществе, ее прав и обязанностей и т.д. При чем социальные установки

зарождаются в семье, школе, коллективе единомышленников. Личность - это исход взаимодействия между индивидом с его настоящим и прошлым опытом, окружающего его действительностью.

3. Во главе угла персонологической (лично-центрированной) ориентации рассматривается творческий процесс становления и развития жизненных целей и ценностей личности, ее сознание. То есть если правильно организовать личность можно максимально раскрыть ее возможности.

Из всех вышеуказанных теорий, ориентаций нам больше всего импонирует теория деятельности, отмеченная Ждан А.Н. в учебнике по истории психологии: «Поскольку каждая из этих моделей отражает реальные стороны развития личности, спор по принципу "или-или" не имеет смысла. В качестве основания для интеграции ранее названных подходов к пониманию личности в отечественной психологии предлагается историко-эволюционный подход, в котором антропологические свойства человека и социально-исторический образ жизни выступают как предпосылки и результат развития личности. В контексте данного подхода подлинным основанием и движущей силой развития личности является совместная деятельность, благодаря которой происходит индивидуализация личности. Формирование и развитие этого направления — заслуга Л.С. Выготского (1836—1904) и А.Н. Леонтьева (1903—1979). Эта теория в отечественной психологии носит название теории деятельности» [23, с 14].

Получается, что развитие личности носит исторический, даже генетический характер, и при этом на нее активно влияют в плане воспитания окружающие участники коллектива, в том числе их интеллектуальные и физические способности.

Коллектив (от лат. *collectifious* - собирательный) представляет собой емкое и сложное понятие, однозначного определения которого нет. Так,

коллективом называется относительно компактная социальная группа, объединяющая людей, занятых решением конкретной общественной задачи (коллектив трудовой, учебный, военный, спортивный и др.) [74]. В различные периоды жизни определенная личность может входить одновременно в разные коллективы.

Мы согласны с утверждением Головина С.Ю., что «в наиболее широком смысле коллективом называют группу людей, объединенных общими целями и задачами, достигших в процессе социально ценной совместной деятельности определенного уровня развития» [15, с 65]. С этим определением в большей степени связана теория коллектива.

«Теория коллектива - это научная доктрина, которая рассматривает коллектив в качестве специфической формы организации людей в обществе и определяющего фактора развития личности» [49].

Использование идей коллективизма в педагогике восходит к XVII веку и находит свое отражение в исследованиях и практике И.Г. Песталоцци, К.Д. Ушинского, Л.Н. Толстого и др. Во второй половине XIX - начале XX века происходит становление и развитие теории воспитания коллектива. К этому времени относятся труды Н.А. Бердяева, И.А. Ильина, В.С. Соловьева и др. В советской науке теория коллектива стала основой для психологической и педагогической теории и практики [36].

Тема воспитания молодежи в духе коллективизма была ведущей в советской педагогике. Главным принципом было обозначено: «воспитание в коллективе и через коллектив», а задачей стало формирование школьного коллектива, основанного на товариществе и общих ценностях. Именно в коллективе происходило воспитание и становление личностных качеств.

Этот период стал передовым по созданию учреждений для беспризорников, чьи родители погибли в ходе гражданской войны. Школе как

коллективному началу предстояло стать не только место, где получают знания, но и местом воспитания.

Целенаправленно теоретические основы в своих трудах затрагивали А.В. Луначарский, Н.К. Крупская, А.С. Макаренко. Они же первые провели эксперимент по реализации теории коллектив, создав школу-коммуну, как организацию образования, деятельность которой направлена на раскрытие творческих способностей и соответственно перспектив для детей [67].

Рассматривая теории коллектива, невозможно не остановиться на именах ведущих ученых – теоретиков, внесших весомый вклад в развитие данного направления науки.

Известный ученый, педагог С.Т. Шацкий, стал первым кто организовал систему внешкольного образования, где главным являлось эстетическое воспитание, которое охватывает всю палитру искусств (театр, музыку, прикладное искусство, живопись и др.).

Кроме вышеуказанных фамилий, в это период стали известными имена педагогов-практиков, которые сыграли важную роль в развитии идей коллективного воспитания: В.А. Сухомлинский, И.П. Иванов, В.Н. Сорока Ростовский, М.А. Погребенский, Ф.Г. Мелихови т.д. При их идеи были успешно доказаны на практике.

Корягина Н.А. отмечает: «Особый вклад в историю развития теории коллектива внес А.С. Макаренко, которого считают основателем гуманистического направления в педагогике. В его концепции коллективного воспитания нашли отражение принципы параллельного действия, отношения ответственной зависимости, гласности и другие, направленные на развитие лучших человеческих качеств.

Педагогические находки А.С. Макаренко: разновозрастные отряды, советы командиров, самоуправление, создание мажорного оптимистического тона в жизни коллектива и др. Он рассматривал личность и общество в их

диалектическом единстве. На основе своей модели воспитания в коллективе и через коллектив великий педагог создал метод, который дает каждой личности возможность развивать способности и сохранять свою индивидуальность» [26, с 43].

В.А. Сухомлинский стал продолжателем идей А.С. Макаренко. Родчанин Е.Г. в своей книге «Об идеалах В.А. Сухомлинского» пишет: «Основой и целью воспитания он считал творение счастья каждого из воспитанников. Воспитание заключается в том, чтобы умело, умно, мудро, тонко, сердечно прикоснуться к каждой из тысячи граней, найти ту, которая, если ее как алмаз шлифовать, засияет неповторимым сиянием человеческого таланта, а это сияние принесет человеку личное счастье» [50, с 34].

В своих работах Сухомлинский В.А. раскрывал различные теоретические и практические вопросы и проблемы воспитания и школоведения. Его работы были и остаются актуальными и сегодня. «Основное внимание Сухомлинский уделял воспитанию у подрастающего поколения гражданственности. Он продолжил развитие учения о воспитательном процессе в коллективе, разработал методику работы с отдельным учеником в коллективе. Сухомлинский вводит новое понятие «коллективная духовная жизнь», «интеллектуальный фон класса». Взаимодействие разнообразных интересов и увлечений, обмен духовными приобретениями, знаниями повышает «интеллектуальный фон», повышает общий уровень развития детей, вызывает стремление больше узнать и тем самым помогает в главном - в учении, а ведь учение - главный совместный труд в школьном коллективе» [50].

80-е годы стали периодом теоретической и экспериментальной работы Ш.А. Амонашвили, И.П. Волкова, В.А. Караковского, С.Н. Лысенковой, М.П. Щетинина, В.Ф. Шаталова, которым принадлежит разработка гуманноличностного подхода в обучении [2].

В конце XX века знания в области теории коллектива были дифференцированы и по-новому структурированы. Исследователи разделились по следующим направлениям:

1. Психологическое направление, по проблемам детства, (Т.Е. Конникова, З.И. Васильева, А.Г. Кирпичник, М. Г. Казакина, К.Д. Радина), где за основу была взята личность ребенка, и соответственно ее взаимодействие с коллективом.

2. Системологическое направление (исследования Л.И. Новиковой, В.А. Караковского, А.В. Мудрика, Н.Л. Селивановой и др.), в котором коллектив как целостное социально-педагогическое явление рассматривался в качестве инструмента педагогического влияния, были попытки обозначить основные проблемные области: феномен коллектива, его функции и структура (формальная и неформальная; официальная и неофициальная), развитие коллектива (этапы, условия, факторы).

3. Праксеологическое направление (Г.М. Андреева, И.П. Иванов, Б.В. Куприянов, В. Мудрик, И.А. Колесникова, Е.В. Титова, Р.А. Литвак, Н.Е. Щуркова) изучало проблемы эффективности организации коллектива.

Понятие «взаимодействие» относится к общенаучным. И нас естественным образом интересует данное определение с точки зрения науки педагогики и психологии.

По мнению С. Л. Рубинштейна: «начало ее оформления относится ко времени коренных изменений в развитии взглядов на психику, когда в конце XVI-начале XVII вв. Френсисом Бэконом активно пропагандировалось эмпирическое знание и переход от умозрительного изучения природы человека к опытному. Революция в методологии познания психики человека выводит психологическое знание на новый путь, позволяющий принципиально разграничить две области бытия: душу и тело. Однако такое противопоставление, приводящее к раздвоению мира, неправомерно.[52]

Связующим звеном между разрозненными элементами человеческой системы (организм и психика) стало понятие «взаимодействие».

Ярошевский М.Г. отмечает: «В XVIII в. содержание понятия «взаимодействие» продолжает расширяться и обогащаться новыми знаниями. Французскими материалистами взаимодействие трактуется как двойная зависимость. Во-первых, внешние физические причины действуют на душевные акты, и, во-вторых, от состояния души зависит благополучие тела. Душевная жизнь, с точки зрения французских материалистов, зависит от воздействия не только физических причин, но и детерминируется социальными [70, с 78].

В середине XIX в. произошел еще один методологический прорыв в изучении процессов взаимодействия психики и среды, связанный с распространением закона сохранения энергии на живую природу. На основе представления об организме как энергетической системе, включенной в общую мировую энергетическую систему природы, «детерминистский взгляд на жизнедеятельность получил новое выражение, утверждавшее единство организма и среды на уровне энергетического... взаимодействия» [71].

Для современной психологии характерно, с одной стороны, в силу накопления знаний, все более возрастающая дифференциация и, с другой, в силу сложности и многоплановости ее предмета, все более мощная интеграция различных наук [6].

В отечественной педагогической психологии особый интерес представляют исследования последних десятилетий, посвященные образовательной среде. Истоки данного направления заложены еще Л. С. Выготским, который считал, что человек «вступает в общение с природой не иначе как через среду, и в зависимости от этого среда становится важнейшим фактором, определяющим и устанавливающим поведение человека» [13, с 45].

Среда понималась им как культурно-историческая реальность, интегрирующая в себе весь предшествующий опыт развития человечества и состоящая из предметов, имеющих для человека определенное значение. Именно в значении отражен опыт человечества по поводу данного предмета. Воспитывать и обучать, по Л. С. Выготскому, - это значит, формировать правильные условные рефлексы правильными стимулами, а правильность задается знаком - культурно-историческим значением данного стимула. Взаимодействие человека с миром имеет «трагический и диалектический характер непрестанной борьбы между миром и человеком и между различными элементами мира внутри человека» [13].

Новый виток развития исследований в области взаимодействия личности и коллектива наступил в 90-е года, когда в школах ввели штатных психологов. Исследования в этой области проводились В. В. Рубцовым: «Важнейшими составляющими социальной ситуации развития ребенка в процессе его обучения в школе он считал социальные взаимодействия. Ориентация на взаимодействия в социальной среде и определение решающей роли коммуникативных процессов в развитии ребенка позволили назвать данную модель взаимодействия с окружающей средой «коммуникативноориентированной моделью образовательной среды» [29, с 12].

Разработанная В. А. Ясвиным «векторная модель образовательной среды» - «эколого-личностная» - дает возможность

описания,

проектирования и экспертизы образовательной среды с использованием двух биполярных конструктов: «свобода-зависимость» и «активность-пассивность». Построенная в пространстве этих двух векторных осей модель школьной среды может быть отнесена к одному из четырех базовых типов: «догматическая среда», способствующая развитию пассивности и

зависимости ребенка; «карьерная среда», способствующая развитию активности, но и зависимости ребенка; «безмятежная среда», способствующая свободному развитию, но и обуславливающая формирование пассивности ребенка; наконец, «творческая среда», способствующая свободному развитию активного ребенка» [72, с 65].

По-своему подошел к этому вопросу В.И. Слободчиков: «образование - это естественное и, может быть, наиболее оптимальное место встречи личности и общества, место продуктивного и взаиморазвивающего разрешения бытийных противоречий между ними» [63, с 23].

Свою модель психодидактики предложил В.И. Панов. Она основывается на понимании данной среды как системы (совокупности) «влияний и условий, которые создают возможность для раскрытия как еще не проявившихся способностей учащихся и педагогов, так и для развития уже проявившихся у них способностей, в соответствии с присущими каждому из них природными задатками, интересами и склонностями, с одной стороны, образовательными целями данного учреждения - с другой» [44].

Таким образом, исторический обзор формирования и развития категории взаимодействия, анализ связанных с ее разработкой проблем, позволяет определить ее теоретическую, методологическую и прикладную значимость, а сложность и недостаточная разработанность проблемы взаимодействия личности и коллектива применительно к образовательному процессу в школе требует отнести ее к одной из актуальных проблем современной психологии вообще и педагогической психологии в частности.

1.2 Типологический подход к исследованию личностных особенностей в коммуникации

Личность каждого человека обладает комплексом характеристик, которые есть только у нее, которые образуют ее индивидуальность, ее отличие от других людей, ее своеобразие. Такая индивидуальность прослеживается в чертах характера, в мышлении, воображении, темпераменте, индивидуальном стиле поведения и т. д. Нет двух людей с одинаковым сочетанием указанных психологических особенностей - личность человека неповторима в своей индивидуальности.

В структуре личности можно выделить природные (физиологические и др.) и социальные черты, которые сосуществуют в единстве. При этом, знание каких-либо черт характера, способностей человека, его темперамента, не дает возможность понять психологию его личности.

По поводу четкого определения понятия «личность» до сих пор нет единого мнения, дискуссии на этот счет продолжаются и в наши дни.

Одну из первых попыток упорядочения понятия личность предпринял психолог Гордон Олпорт, который в своей монографии «Личность: психологическая интерпретация» рассмотрел более 50 различных определений и в итоге в очередной раз вывел собственное [21, с 117]. Напрашивается вывод, что количество определений равно количеству теорий личности.

Объединяющим специалистов является мнение о том, что «личностью не рождаются, а становятся». На овладение речевыми и двигательными навыками, интеллектуальными и творческими способностями человек затрачивает большие усилия. При этом, личность с момента появления на свет как губка впитывает традиций и ценностные ориентации, накопленные предками. Чем больше с годами накопленный багаж опыта и знаний, тем более развитой, социализированной считается личность.

И наоборот, как только человек прекращает усилия по развитию своих психических функций, социальных и профессиональных навыков и умений, сразу начинается регресс личности [21].

Целью настоящего исследования является изучение личностных особенностей, их проявления в коммуникативных ситуациях. В связи с тем, что в качестве особенностей личности мы выбрали типологические особенности людей, представляется необходимым более подробно проанализировать понятие «тип личности» и возможности проявления типов личности в коммуникативных ситуациях. Существует много разных подходов и исследований, рассматривающих это понятие.

Наиболее распространенные парадигмы изучения личностных особенностей были разработаны в рамках теории черт и теории типов. Они имеют дело с относительно неизменными характеристиками, которые люди демонстрируют в различных обстоятельствах и в разное время. Эти стабильные характеристики выполняют роль основных строительных блоков человеческой психики. Для нас большой интерес представляет типологический подход к личности, рассмотрение парадигмы типов. Для сравнения этих двух основных подходов к изучению личностных особенностей хотелось бы кратко описать основные положения теорий черт личности.

Согласно теории черт личности, личность человека есть уникальный набор его черт. Черта рассматривается многими авторами как устойчивое качество или склонность человека вести себя определенным образом в разнообразных ситуациях. Ведущими авторитетами в области изучения черт личности можно назвать Г. Олпорта, Р. Кеттела, Г. Айзенка, Нормана.

Г. Олпорт [46] полагал, что личность уникальна, и что ее уникальность наилучшим образом может быть понята через определение конкретных черт личности.

Р. Кеттел [46] формулирует два важных положения для теории личностных черт, выделяя среди последних поверхностные (вторичные) и порождающие (первичные), которые в свою очередь разделяются на конституциональные, имеющие генетическую обусловленность, и характерологические, развивающиеся под влиянием опыта и обучения. Все эти черты образуют взаимосвязанную систему, наполняющуюся содержанием в зависимости от конкретного аспекта анализа человеческого поведения.

Г. Айзенк [21] выделил три фундаментальные черты личности: экстраверсия; нейротизм; психотизм.

Свои базовые факторы - экстраверсию, нейротизм и психотизм, Г. Айзенк назвал «типами», поэтому во многих изданиях и обзорах его модель причисляют к типологическим моделям. Он ввел понятие «тип» для подчеркивания отличия диспозиций, находящихся наверху иерархической структуры и имеющих более широкий диапазон проявлений, от специфических черт, образующих нижний уровень личностной иерархии.

Модель «пяти факторов», предложенная Норманом [26] содержит следующие основные черты: экстраверсия; сговорчивость; совестливость; нейротизм; культура. Р. Мак Крэ и П. Коста назвали эту черту «открытость опыту» [21].

Подводя итог краткого экскурса в теорию черт, можно сказать, что согласно рассмотренным выше концепциям суть личности, ее поведение определяется чертами, которые люди проносят через всю жизнь, которые принадлежат им и неотъемлемы от них. В них также подчеркивается, что нет двух людей, в точности похожих друг на друга.

Теперь перейдем к анализу подхода, рассматривающего индивидуальные различия с точки зрения проблемы типов и являющегося основополагающим в нашей работе.

Как уже отмечалось выше, понятие тип и черта личности связаны между собой, несмотря на то, что они отражают разные парадигмы исследования личностных особенностей. Тип личности описывается в виде совокупности множества различных черт, образующих самостоятельную категорию с четко очерченными границами. Согласно К. А. АбульхановойСлавской [9], типология или типологический подход существенно отличается от индивидуального, так как число индивидуальных различий бесконечно, а понятие типа подразумевает определенную степень дискретности. Большинство черт личности изменяются как континуум. Поэтому иногда типы личности определяются как наборы измерений черт.

Выделенные типы характеризуются определенными паттернами поведения. По современным данным, тип - структура врожденная или сформированная в раннем детстве. Косвенно психологический тип проявляет себя на всех уровнях деятельности. Но, чем сложнее задача, которую решает человек, и чем более высок уровень личностного развития, тем более опосредовано проявляются типологические различия.

Типологические подходы дают возможность обобщить разнородный психологический и социальный материал. Типология - это система, которая на основе анализа некоторых характерных внешних черт личности позволяет, с большей или меньшей степенью вероятности, прогнозировать наличие или отсутствие более глубоких психологических свойств данного индивида. По набору признаков можно отнести человека к определенной группе и затем использовать обобщенную информацию о соответствующей группе для прогноза поведения человека, или для выбора оптимальной стратегии взаимодействия. Использование типологических подходов позволяет значительно упростить принятие решений в ряде практических областей.

Проблема типологии как теоретического конструкта и практического

приема исследования рассматривается как отечественными так и зарубежными авторами. Помимо конкретных типологических моделей авторы уделяют внимание основам типологии, способам классификации личностных особенностей. К. А. Абульханова-Славская [9, стр.17] рассматривая методологию построения типологии личности считает, что типология как метод адекватна системному принципу исследования, то есть «она позволяет вскрывать многомерные и многовариантные зависимости.

В. М. Теплов [9] выделяет различный контекст в употреблении понятия «тип» в психологии:

- тип - определенный комплекс свойств;
- тип - характерный образец, картина поведения.

Разные авторы дают свои определения понятия тип или типология. Н. И. Рейнвальд считает стержнем типа личности ее направленности. Тип направленности личности может в равной мере проявляться в осуществлении ею всех или основных жизненных ролей. К.А. Абульханова-Славская [9] считает, что тип человека - ключ к его истории жизни, ее коллизиям, удачам. В разных типах представлено и определено разнообразие (отличие одного типа от другого) и сходство, поскольку в один тип включается множество людей с некоторыми вариациями, присущими данному типу особенностей. Л. Хьелл, Д. Зиглер [12, стр.53] представляют тип как «категорию, с помощью которой оцениваются люди, имеющие определенные общие характеристики». А. В. Либин [12], много занимающийся проблемой индивидуальных различий человека, пришел к заключению, что ярко выраженные у данного человека свойства образуют кластеры, связки, сцепления, синдромы, становясь устойчивыми симптомокомплексами, дающими возможность исследователям говорить о типах и типологии.

К. Юнг [46] ввел понятие «функциональный» или «психологический тип» личности. Согласно его точки зрения, приверженность определенному стилю поведения, определенному набору «функций» является характерным свойством каждого человека и ложится в основу типологии.

Поскольку в данной работе мы придерживаемся типологического подхода к анализу личности и ее проявлений, рассмотрим различные теории типов личности отечественных и зарубежных авторов.

Типологии отличаются разными основаниями выделения типов личности. Анализ теорий типов личности с точки зрения используемой основы классификации представлены в таблице 1.

Как видно из представленной таблицы, большое количество типологий личности используют в основе классификации различные социальнопсихологические понятия и феномены, такие, как стиль и стратегия поведения, поведение в коммуникации, степень активности, социальный интерес, понятия морали и нравственности, самовыражения и самоутверждения, инициативы и ответственности.

Таблица 1 – Виды типологий личности

Авторы	Основания классификации				Типы личности
	Биологические	Эмоционально-волевые	Смешанные	Социальные	
Кречмер	Коституциональные				Циклотимный Шизотимный Вискозный
Шелдон	Отношение видов тканей организма				Висцероник Соматоник Церебротоник

Павлов И. П. и его ученики	Тип нервной системы				Сильный: уравновешенный Стабильный подвижный Слабый подвижный
Иванов-Смоленский А. Г.	Соотношение сигнальных систем				Художественный Мыслительный Средний
Лосский Н.		Воля			Чувственный Эгоцентрический Сверхличный
Собчик Л.Н.			Интроверсия-экстраверсия Тревожность агрессивность Ригидность лабильность Сензитивность спонтанность		Разные варианты сочетаний восьми основных тенденций
Мерлин В. С.			тип нервной системы, интроверсия-экстраверсия, тревожность, ригидность, импульсивность, возбудимость-стабильность		Сочетания всех оснований образуют типы личности

Хейманс Г. Вирсма Е. Ле Сенн			Эмоциональность активность, первичность вторичность		Нервный Сентиментальный, Очень деятельный Страстный Сангвиник Флегматик Аморфный Апатичный
-------------------------------------	--	--	--	--	---

Гилфорд Дж.			Общая активность, доминантность, мужество, уверенность в себе, спокойствие, общительность, рефлексивность, депрессия, эмоциональность, сдержанность, беспристрастность, доброжелательность, терпимость		Сочетания выделенных факторов
Терстоун Л.			Активность, энергичность, импульсивность, доминантность, стабильность, социальность, рефлексивность		Сочетания выделенных факторов
Абульханова - Славская К.А.				инициатива, ответственность	Гармоничный Продуктивный Рефлексивный Исполнительный Функциональный Созерцательный
Либин А. В.				стиль поведения	Неудачник Безропотный Исполнитель

					Себялюбец Деятель Соперничающий Работяга Непризнанный гений Самоактуализирующийся
Лазурский А.Ф.				Эндopsихический, экзopsихический комплексы	Рассудочный Аффективный Активный
Рейнвальд Н.И.				Самовыражение самоутверждение	Созидатель Потребитель Разрушитель
Братусь Б. С.				мораль и нравственность	Этнопсихологический тип личности в русской культуре, Социальнопсихологический тип личности в советской культуре, Психосоциальный тип перестроечного времени.
Дерябо С, Левин В.				поведение в коммуникации	Оценщик Толкователь, Сердобольный Диагност Фельдфебель Заяц Понимающий
Холланд Дж.				Конгруэнтность, соответствие личности модели ее окружения	Реалистичный Исследовательский Артистичный Социальный Предпринимательский Конвенционный

Адлер				Социальный интерес, степень активности	Управляющий Берущий Избегающий Социальнополезный
Каган Дж.				Стратегия поведения	Боязливый Агрессивный Социабельный

Таким образом, в отечественной и зарубежной литературе представлены различные варианты типологий личности. В зависимости от теоретических воззрений автора типологии опираются на разные подходы, используются на практике или остаются только теоретическими.

При выборе классификации типов личности для применения в нашем исследовании мы руководствовались следующими соображениями: эта классификация должна быть ориентирована на социально значимые параметры и в наибольшей степени отражать возможные проявления индивидуальных особенностей личности при восприятии и передаче информации в коммуникативных ситуациях. По нашему мнению именно такими качествами обладает типология К. Юнга [9, 12, 46]. Рассмотрим основные положения его теории типов К. Юнга более подробно. Собственно юнговская типологическая модель вырисовалась из широкого исторического обзора типологических вопросов в литературе, эстетике, философии и психопатологии. Более семидесяти лет назад Юнг высказал мысль о том, что поведение человека носит неслучайный характер. Оно предсказуемо и следовательно поддается классификации. К. Юнг отмечал, что помимо множества индивидуальных различий в человеческой психологии существует и ряд типологических различий. Он утверждал, что очевидная разница в поведении людей определяется разными предпочтениями, которые выявляются очень рано, формируя основу индивидуальности человека. В своей работе «Психологические типы» К. Юнг [46] дал определение типу

личности: «тип есть характерный образец единой общей установки, встречающейся во многих индивидуальных формах». В то время как более ранние классификации строились на основе наблюдений за темпераментом или эмоциональными поведенческими образцами, модель К. Юнга описывает движение психической энергии в определенном специфическом направлении, на которое тот или иной человек более привычно или предпочтительно ориентируется в мире.

Можно выделить основные отличительные особенности типологической модели Юнга в отличии от рассматриваемых ранее типологий личности, это:

- тип по-Юнгу не зависит от половых, от расовых, социальных, классовых признаков. Типология универсальна, то есть приложима на практике к любому человеку, вне зависимости от каких-то других его особенностей;

- типология характеризует типы психически здоровых людей, указывая на то, что каждый тип формирует склонность к тем или иным видам психических заболеваний;

- типы равноценны, каждый имеет свои сильные и слабые стороны и свою социальную роль, зависящую от конкретных особенностей типа. Среди них нет более социальных, приспособленных к жизни, они все равны.

К. Юнг не уделял отдельно внимание коммуникативным проявлениям каждого типа, однако, на наш взгляд, эта типология дает много ценной информации по поведенческим проявлениям психологических типов, в том числе и в коммуникативных ситуациях. Мы попробуем рассмотреть типологию К. Юнга через призму коммуникации, то есть понять, как могут основные юнговские понятия быть связаны с общением человека. Гипотеза К. Юнга о существовании психологических типов дает достаточно дифференцированный подход к анализу того, как свойства личности влияют

на поведение и индивидуальный стиль человека.

К. Юнг [9, 46] выделяет две основные направленности или жизненные установки: экстраверсия и интроверсия. Согласно теории К. Юнга, обе ориентации сосуществуют в человеке одновременно, но одна из них обычно становится доминантной. В экстравертной установке проявляется направленность интереса к внешнему миру, другим людям и предметам. С точки зрения коммуникативных проявлений, экстраверт подвижен, разговорчив, быстро устанавливает отношения и привязанности, внешние факторы являются для него движущей силой. Интроверт, напротив, погружен во внутренний мир своих мыслей, чувств и опыта. В коммуникации он созерцателен, сдержан, стремится к уединению, склонен удаляться от объектов, его интерес сосредоточен на самом себе.

Согласно К. Юнгу, в изолированном виде экстравертной и интровертной установки не существует. Вскоре после того, как К. Юнг сформулировал концепцию экстраверсии и интроверсии, он пришел к выводу, что с помощью этой пары противоположных ориентации невозможно достаточно полно объяснить все различия в отношении людей к миру. Поэтому он расширил свою типологию, включив в нее психологические функции. Четыре основные функции, выделенные К. Юнгом, - это мышление, ощущение, чувство и интуиция. Какому типу принадлежит человек, становится более очевидным и ясным только в связи с одной из четырех функций.

Мышление и чувство К. Юнг относит к разряду рациональных функций, поскольку они позволяют образовывать суждения о жизненном опыте. В коммуникации мыслящий тип использует логику и аргументы. Личность ориентирована на построение рациональных суждений в разговоре. Чувствующий тип информирует нас о реальности на языке положительных

или отрицательных эмоций. Личность ориентирована на вынесение суждений о том, является ли этот опыт, прежде всего, приятным или неприятным.

Вторую пару противоположных функций - ощущение и интуиция - К. Юнг называет иррациональными, так они просто пассивно «схватывают», регистрируют события во внешнем (ощущение) или во внутреннем (интуиция) мире, не оценивая их и не объясняя их значение. Ощущение представляет собой непосредственное, безоценочное реалистическое восприятие внешнего мира. Человек постигает реальность на языке явлений, как бы фотографирует ее. Интуитивный тип полагается на предчувствия и догадки, схватывая суть жизненных событий. Человек реагирует на неосознанные образы, символы и скрытое значение переживаемого.

Каждый человек, по-Юнгу, наделен всеми четырьмя психологическими функциями. Однако доминирует одна из них, любая функция может быть ведущей. Поэтому К. Юнг выделяет мыслительный, эмоциональный, сенсорный и интуитивный типы, каждый из этих типов кроме того может быть интровертивным или экстравертивным. Две установки и четыре психологические функции, взаимодействия, образуют восемь различных типов личности.

К. Юнг [46] отмечал, что психологические типы являются врожденными, однако в течении жизни они могут подвергаться ряду изменений. В зависимости от условий, в которых развивается данный тип, от его окружения, общения с другими людьми врожденные установки претерпевают различные изменения. Например, экстраверт, все время общающийся с интровертами, будет обладать другими личностными чертами, чем экстраверт, общающийся в течении жизни с экстравертами. Иными словами, проявление типологических качеств личности, связано с обстановкой, ситуацией, в которой живет и взаимодействует с другими людьми данный тип личности.

Таким образом, предложенная К. Юнгом модель психологических типов дает объяснение многообразию человеческих различий.

Кроме теоретического вклада типология Юнга, на наш взгляд, представляет большой практический интерес. Эта типология описывает поведение человека в достаточно разнообразных ситуациях и позволяет делать прогнозы в зависимости от задач, которые стоят перед исследователем. Различия между людьми разных типов могут проявляться и как хорошо распознаваемые различия стилей деятельности, стилей коммуникации. Ценность типологии К. Юнга и в том, что на основе ее были разработаны специальные диагностические процедуры, определяющие психологический тип личности.

Продолжая традицию К. Юнга, И. Майерс и К. Бриге [48] рассматривают психологический тип как некоторую функциональную систему, позволяющую человеку определенным образом обрабатывать информацию, адаптироваться к окружающему миру. Они разработали первый инструмент, позволяющий измерить выраженность выделенных К.

Юнгом предпочтений, получивший название типологического опросника MBTI (Myers Briggs Type Indicator).

Методика MBTI построена на выборе из двух альтернатив по четырем шкалам. В повседневной жизни этот выбор происходит неосознанно, но имеет некоторую направленность. Чтобы лучше понять, что понимается под этим выбором, можно использовать метафору «правша-левша». Многие операции мы можем осуществлять и той и другой рукой, но «правши» чаще пользуются правой рукой, а «левши» - левой. Похожая ситуация и с выбором предпочтений по шкалам: все когда-либо использовали и тот вариант и другой, но с разной степенью уверенности. В процессе выявления типа происходит

выяснение, какой из двух альтернатив отдается предпочтение. В методике MBTI используются четыре шкалы (п.2.2., с. 62).

Д. Керси [167] усовершенствовал типологию MBTI и создал свою концепцию типов личности. Согласно его теории, каждый человек может быть отнесен к одному из четырех типов, которые он называет типами темперамента человека. Базовыми он считает четыре типа темперамента: NT - «Исследователь», NF - «Публицист», SJ - «Куратор», SP - «Мастер».

В контексте нашей работы наибольший интерес представляет рассмотрение поведенческих паттернов каждого параметра, описания возможных поведенческих проявлений типов в коммуникативном процессе.

Для каждого из параметров типологии И. Майерс и К. Бриге характерны особенности поведения, которые определяют процесс жизнедеятельности. Было замечено, что если у человека в данный момент доминирует одна из функций, описанных в юнгианской типологии, то каждый раз можно наблюдать некоторое постоянное поведение в коммуникативной ситуации, не зависящее от содержательных аспектов коммуникации.

Экстраверт (E) фокусирует свое внимание на внешнем мире, «заряжается» энергией от внешних событий и свою очередь направляет на них собственную энергию. Для того, чтобы понять ситуацию нуждается в непосредственном общении. Для экстравертов необходимо постоянное общение, в нем они себя чувствуют свободно и уверенно. Экстраверт (E) общается активно, с энтузиазмом. Быстро отвечает, не задумываясь. Во время дискуссии любит быть в центре внимания, высказывается до принятия решения, подключает экспрессивную речь. Они с удовольствием делятся своими идеями с другими, бывают огорчены, если им не удастся высказать свою точку зрения. Они нуждаются в обратной связи, чтобы люди высказывали им свое мнение о них, им необходимо обсуждение с другими своих решений и поступков.

Интроверты (I) фокусированы на своем внутреннем мире, черпают «энергию» из себя. Общась с другими людьми, они расходуют собственную энергию, постепенно «выдыхаются», выпадают из взаимодействия. Интроверты (I) любят вначале подумать, потом ответить. Фокусируют свое внимание на внутреннем мире. Интроверт ищет возможности общаться «один на один», когда говорит, прячет глаза, опускает голову. Они не любят шумных, многолюдных мероприятий, они любят быть предоставлены самим себе. Свои идеи и мысли они обычно излагают лаконично, не любят, чтобы их перебивали и мешали им.

Сенсорный тип (S) связан с оценкой реальной ситуации. Люди этого типа любят работать с большим количеством разнородных фактов и сведений. В коммуникативном процессе концентрируются на том, что происходит в данный момент, не задумываясь о последствиях. Они предпочитают точные ответы на точные вопросы, говорят последовательно, опираясь на факты и даты. По мере развития событий в ходе коммуникации, у этого типа постепенно нарастает экспрессия, голоса становятся громче, много «рисующих» и «ощупывающих» жестов. Сенсорный тип (S) любит приводить в пример доказательства, факты. Любит, чтобы предложения и высказывания были осуществимыми.

Интуитивисты (N) наоборот стремятся выйти за пределы непосредственно данного и чувственного, стремятся понять значения, смыслы и отношения, используя для этого свою интуицию. В процессе коммуникации быстро устают от обилия фактической информации, не понимают, когда многие хотят, чтобы они говорили конкретнее. При объяснении своей позиции опираются на общие принципы, на рациональную основу. При оживленном протекании беседы они несколько затихают, но часто звучит слово «интересно». Интуитивный тип (N) любит, чтобы его высказывания и

предложения были необычными и новыми. Любит схемы и развернутые выступления. Полагается на свою проницательность и восприятие.

Для сочувствующего типа (F) характерна ориентация на межличностные отношения. Люди, принадлежащие к этому типу, любят иметь дело с другими людьми, вникать в их проблемы. Они любят гармонию в отношениях и прилагают много усилий для ее достижения. Принимая решение, в первую очередь задаются вопросом «насколько мне это важно». Чувствующий тип (F) в коммуникации предпочитает быть дружелюбным и отзывчивым. Для этого типа важно как предложение отразится на людях. Во время дискуссии ищет взаимодействия с другими людьми, соглашения по вопросу.

Рационалисты (T) реагируют скорее на идеи других людей, чем на их чувства, поэтому они иногда могут обидеть человека, не осознавая этого. Они критичны, стремятся анализировать ситуацию «со стороны». В ситуациях конфликта они невозмутимы, сдержаны. Конфликт для них решается во имя истины, а не во благо какой либо из сторон. Решение принимается ими объективно, беспристрастно. Мыслительный тип (T) вначале представляет цели и задачи. Говорит кратко и сжато, для него важна сама задача, ее решение. Убеждает сухими аргументами, время дискуссии ищет взаимодействия с другими людьми, соглашения по вопросу.

Оценивающий тип (J) стремится все делать распланировано, структурировано и упорядочено, любит определенность, в процессе обсуждения стремится доводить все до конца. Процесс принятия решения проходит для них с минимальным напряжением. Оценивающий тип (J) четко и жестко констатирует свою позицию, говорит о целях и путях решения. Во время дискуссии люди этого типа нацелены на то, чтобы задача была сделана.

Воспринимающий тип (P) не ставит себе задач, а ждет когда станет ясно само собой. Стремится жить гибко и спонтанно. С решениями не торопится,

так как собирает и накапливает информацию. Предпочитает быть уступчивым и непосредственным во взаимоотношениях с другими людьми. Люди воспринимающего типа личности (Р) выдвигают много предложений, выходят за рамки отпущенного времени. Любят давать решение в последний момент. Свои решения предлагают как предварительные и поддающиеся изменениям, для них важна сама задача, ее решение. Убеждают сухими аргументами, во время дискуссии ищут взаимодействия с другими людьми, соглашения по вопросу.

Представители перечисленных выше типов личности по-разному подходят к процессу коммуникации, они по-разному организуют пространство для общения. Так, например, люди, принадлежащие к сенсорному типу (S), поуютнее сдвигают кресла в плотный кружок, прилаживаются друг к другу, находят удобную дистанцию, начинают устанавливать физический контакт и т.п.

Интересно отметить, что, в связи с различными личностными установками между типами может возникнуть взаимное непонимание, разного рода конфликтные ситуации, связанные с простым непониманием индивидуального стиля поведения. Например, люди, относящиеся к оценивающему типу, выводят из себя тех, кто относится к воспринимающему типу тем, что им постоянно надо все завершать - иметь план, схему почти по любому вопросу. А воспринимающий тип доводит до отчаяния оценивающий тип способностью реагировать на все спонтанно и легко.

Рассмотренная связь типологических характеристик личности и коммуникативных проявлений этих особенностей имеет большое практическое значение, так как учитывая коммуникативные проявления личностных особенностей можно правильно решать возникающие задачи на практике. Например, эффективно разрешать конфликты в общении, правильно

вести себя во время беседы, уметь налаживать отношения на работе с начальством или подчиненными, а также другие возможные проблемы.

Применение типологических моделей может быть очень полезным при аттестации в организации, при построение команды, для планирования карьеры. Для того, чтобы продемонстрировать реальную ценность таких исследований можно рассмотреть использование их для планирование карьеры и расстановке кадров в организации.

Также полезным может оказаться учет различий между типами по роду деятельности. Это выражается в частности в выборе профессии. Так среди типа SJ много хороших администраторов, менеджеров, военных, бухгалтеров, следователей - профессий, где необходим четкий порядок и внимание к деталям. Среди NF часто попадаются различного рода

консультанты, учителя, воспитатели, психологи, адвокаты - это профессии, связанные с помощью другим людям. Среди NT много ученых, инженеров, преподавателей, разного рода руководителей, программистов, специалистов по маркетингу - они есть везде и как правило занимаются стратегическими задачами. SP, в силу непостоянства, своего характера, часто не заканчивают высшие учебные заведения, они могут находить себя в творческих специальностях, в музыке, театре.

Все эти типы личности могут находиться в одной организации, поэтому следующий вопрос, который возникает это каким образом им эффективно взаимодействовать. Много исследований использовали типологическую модель для объяснения имеющейся ситуации в организации, а также для формирования продуктивной команды [34, 35, 154 ,160 ,180]. Идеальный вариант для организации - это присутствие в ней всех типов. Организации для успешной работы необходимы все типы, так как каждый из них играет свою специфическую роль и выполняет свою деятельность лучше других типов.

Использование типологической модели личности при диагностике организаций позволяет решить ряд организационных задач: проанализировать распределение в организации различных психологических типов и выявить возможные проблемы, связанные с избыточностью или, наоборот, недостатком или отсутствием представителей каких-либо типов; создать эффективно работающие команды, сформировать команды из представителей различных психологических типов, ориентируясь на результаты тестирования; создать группы из интересующих руководство работников организации и провести с ними групповые занятия с диагностической и развивающей целью.

Таким образом, типологический подход может использоваться в нескольких направлениях: психодиагностическая работа в рамках консультирования, прогнозирование успешности деятельности и профессиональный отбор, выдача рекомендаций. Можно выделить примерные области применения психологической типологии.

1.Тренинг профессионально важных качеств. Среди важных коммуникативных качеств выделяется умение найти контакт с людьми различных стилей. Тренинг позволяет человеку лучше понять свои коммуникативные возможности, начать более свободно различать особенности людей в коммуникации.

2.Аттестация и планирование карьеры.

3.Командообразование.

4.Организационное консультирование. С помощью типологической модели можно понять природу и стиль процесса коммуникации в организации. В дальнейшем, основываясь на полученных результатах о типологических предпочтениях сотрудников, можно сделать процессы коммуникации в организации более упорядоченными, открытыми и содержательными.

1.3 Характеристика коллектива и особенности его взаимодействия с личностью лидера

Вышеописанные особенности социального поведения личности ярко проявляются в группах, коллективе.

«Коллектив (от лат. *collectifious* — собирательный) — группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе социально ценной совместной деятельности высокого уровня развития. В последние годы слово «коллектив» часто заменяется словом «команда». В коллективе межличностные отношения основаны на взаимном доверии людей, открытости, честности, порядочности, взаимном уважении и т.п.» [22].

Коллектив является реально существующим образованием, в котором отдельные личности объединены каким-то единым признаком.

О.А. Гулевич в учебнике социальной психологии приводит следующую структуру коллектива: «Групповые процессы в коллективе иерархизированы и образуют многоуровневую (стратометрическую) структуру, ядром которой является совместная деятельность, обусловленная личностно и социально значимыми целями. Первый уровень (страта) структуры коллектива образуют отношения его членов к содержанию и ценностям коллективной деятельности, обеспечивающие его сплоченность как ценностно-ориентационное единство. Второй уровень — межличностные отношения, опосредствованные совместной деятельностью. Третий уровень — межличностные отношения, опосредствованные ценностными ориентациями, не связанными с совместной деятельностью» [16, с 45].

Изучение малых групп позволило А.М. Столяренко определить основные элементы структуры коллектива: «Существует несколько

достаточно формальных признаков структуры группы: структура предпочтений, структура «власти», структура коммуникаций.

Однако, если последовательно рассматривать группу как субъект деятельности, то и к ее структуре нужно подойти соответственно. Повидимому, в данном случае самое главное- это анализ структуры групповой деятельности, что включает в себя описание функций каждого члена группы в этой совместной деятельности. Вместе с тем весьма значимой характеристикой является эмоциональная структура группы- структура межличностных отношений, а также ее связь с функциональной структурой групповой деятельности. В социальной психологии соотношение этих двух структур часто рассматривается как соотношение «неформальных» и «формальных» отношений.

Чтобы глубже понять сущность понятия «коллектив» стоит рассмотреть и основные функции коллектива:

Организационная– коллектив становится субъектом управления своей общественно-полезной деятельностью.

Воспитательная - коллектив - носитель и пропагандистопределенных идейно-нравственных убеждений.

Стимулирующая - коллектив - регулятор поведения своих участников, их взаимоотношений.

Вышеназванные признаки присущи только развитому коллективу, и только развитый коллектив может успешно выполнять свои социальные функции [56].

Важным компонентом характеристики положения индивида в группе является система «групповых ожиданий». Этот термин обозначает тот простой факт, что всякий член группы не просто выполняет в ней свои функции, но и обязательно воспринимается, оценивается другими. В частности, это относится к тому, что от каждой позиции, а также от каждой роли ожидается

выполнение некоторых функций, и не только простой перечень их, но и качество выполнения этих функций. Группа через систему ожидаемых образцов поведения, соответствующих каждой роли, определенным образом контролирует деятельность своих членов. В ряде случаев может возникать рассогласование между ожиданиями, которые имеет группа относительно какого-либо ее члена, и его реальным поведением, реальным способом выполнения им своей роли.[56]

О.А. Гулевич отмечает: «Для того чтобы эта система ожиданий была как-то определена, в коллективе существуют еще два чрезвычайно важных образования: коллективные нормы и коллективные санкции». Все коллективные нормы являются социальными нормами, т. е. представляют собой «установления, модели, эталоны должного, с точки зрения общества в целом и социальных групп и их членов поведения»[56, с 23].

В основе коллективных норм лежат коллективные ценности, имеющие принадлежность к общезначимым нормам, и специфические, созданные именно в этом коллективе.

По тому как поступает конкретная личность в конкретной ситуации (принимает коллективные нормы или отвергает их) можно понять его взаимоотношения с коллективом. Сложнее становится в ситуации когда, коллектив использует в повседневной деятельности ценности, разнящиеся с нормами общества, то есть возникает конфликт норм и ценностей коллектива и общества.

Особенно важным является тот момент, насколько индивид принимает коллективные нормы, насколько он отстывает от них, как согласовываются социальные и «личностные» нормы. Если это рассогласование присутствует, в ход идут санкции, с помощью которых коллектив наставляет конкретную личность на путь исправления.

Мы согласны с классификацией санкций Свенцицкого Л.Н.: «Санкции могут быть двух типов: поощрительные и запретительные, позитивные и негативные. Система санкций предназначена не для того, чтобы компенсировать несоблюдение норм, но для того, чтобы обеспечить соблюдение норм. Исследование санкций имеет смысл лишь при условии анализа конкретных групп, так как содержание санкций соотнесено с содержанием норм, а последние обусловлены свойствами групп [54, с 67].

Изучая особенности взаимодействия личности и коллектива, напрашивается вывод о том, что чаще всего присутствует «превосходство» коллектива над личностью. Выразить данное утверждение можно например, в следующем: во – первых, в ходе обсуждения совместной деятельности членов коллектива, отбрасываются неэффективные предложения, исправляются ошибки, общественная поддержка облегчает мыслительный процесс, соперничество внутри коллектива мобилизует их энергию на достижение намеченных целей.

Кроме этого, при неформальной коллективной деятельности чаще образуются творческие проекты, в отличие от индивидуального творчества, при этом проявляются рационализация и изобретательство.

А.М. Столяренко делает предположение, что «взаимодействие личности и коллектива должно носить двусторонний характер: человек своим трудом, своими действиями способствует решению групповых задач, но и группа оказывает большое влияние на человека, помогая ему удовлетворять его потребности в безопасности, любви, уважении, самовыражении, формировании личности, устранении беспокойства и т.п. [56, с 46].

Отмечено, что в группах с хорошими взаимоотношениями, с активной внутригрупповой жизнью люди имеют лучшее здоровье и лучшую мораль, они лучше защищены от внешних воздействий и работают успешнее, чем люди,

находящиеся в изолированном состоянии либо же в «больных» группах, пораженных неразрешимыми конфликтами и нестабильностью. Группа защищает индивида, поддерживает его и обучает как умению выполнять задачи, так и нормам и правилам поведения в группе» [56].

Авторы многих учебных изданий по социальной психологии сходятся во мнении, что «группа не только помогает человеку выживать и совершенствовать свои профессиональные качества. Она меняет его поведение, делая человека зачастую существенно отличным от того, каким он был, когда находился вне группы. Эти воздействия группы на человека имеют много проявлений». Для нас оказалась интересна подборка фактов некоторых существенных изменений в поведении людей под влиянием коллектива, на интернет сайте «Студопедия»:

«Во-первых, под общественным влиянием происходят изменения таких характеристик человека, как восприятие, мотивация, сфера внимания, система оценок и т.д. Человек расширяет сферу внимания, систему оценок за счет более пристального обращения к интересам других членов группы. Его жизнь оказывается в зависимости от действий его коллег, и это существенно меняет его взгляд на себя, на свое место в окружении и на окружающих.

Во-вторых, в группе человек получает определенный относительный «вес». Группа не только распределяет задания и роли, но и определяет относительную позицию каждого. Члены группы могут делать совершенно одинаковую работу, но иметь при этом разный «вес» в группе. И это будет дополнительной существенной характеристикой для индивида, которой он не обладал и не мог обладать, находясь вне группы. Для многих членов группы эта характеристика может быть не менее важной, чем их формальная позиция.

В-третьих, группа помогает индивиду обрести новое видение своего «я». Человек начинает идентифицировать себя с группой, и это приводит к

существенным изменениям в его мировосприятии, в понимании своего места в мире и своего предназначения.

В-четвертых, находясь в группе, участвуя в обсуждениях и выработке решений, человек может выдать также предложения и идеи, которые он никогда не выдал бы, если бы осмысливал проблему в одиночку. Эффект воздействия на человека «мозговой атаки» существенно повышает творческий потенциал человека.

В-пятых, отмечено, что в группе человек гораздо в большей мере склонен принимать риск, чем в ситуации, когда он действует один. В ряде случаев эта особенность изменения поведения человека является источником более действенного и активного поведения людей в групповом окружении, чем если бы они действовали в одиночку» [77].

Неверно думать, что коллектив меняет человека так, как ему захочется.

Обратную сторону медали описывает Столяренко Л.Д.: «Часто многим воздействиям со стороны коллектива человек долго сопротивляется, многие воздействия он воспринимает только частично, некоторые он отрицает полностью. Процессы адаптации человека к коллективу и подстройки коллектива к человеку являются неоднозначными, сложными и зачастую достаточно длительными. Входя в коллектив, вступая во взаимодействие с групповым окружением, человек не только изменяется сам, но и оказывает воздействие на коллектив, на других ее членов. Находясь во взаимодействии с коллективом, человек пытается различными способами воздействовать на нее, вносить изменения в ее функционирование с тем, чтобы это было приемлемо для него, удобно ему и позволяло ему справиться со своими обязанностями. Естественно, и форма воздействия, и степень влияния человека на коллектив существенно зависят как от его личностных характеристик, его возможностей оказывать влияние, так и от характеристик группы. Человек обычно выражает свое отношение к группе с позиций того, что он считает для себя наиболее

важным. При этом его рассуждения всегда находятся в зависимости от той позиции, которую он занимает в группе, от выполняемой им роли, от возложенного на него задания и соответственно от того, какие цели и интересы он преследует сам лично [59, с55].

Сущность взаимодействия коллектива и личности можно сравнить с такими понятиями как кооперация, конфликт или слияние. Конфликт может быть скрытый или неразрешимый, у слияния также может быть своя форма. При кооперации закрепляются доверительные отношения, в которых отдельно взятая личность, сама ищет удобные пути взаимодействия, в том числе за счет переосмысления собственного мнения. В случае слияния, и личность и коллектив рассматривают друг друга как единое целое. Личность готова жертвовать своим личным временем ради блага коллектива и коллектив, в свою очередь, старается найти решение проблем личности как свои собственные, заботится о ней. Противопоставление интересов, появляющееся в случае конфликта, может быть связано с организационными и эмоциональными факторами. Полностью устранить различие во взглядах на цели, в распределении ролей или же зависть, недоверие практически невозможно.

Нельзя рассматривать любой конфликт как нечто отрицательное, все зависит от того к каким последствиям он приведет. Порой конфликт может оказать благоприятное воздействие внутри коллектива, допустим, может возрасти мотивация на достижение целей, и тем самым вывести коллектив из затянувшегося подвешенного состояния. Также конфликт может помочь, уяснить членам коллектива их место и роль в нем. Может предотвратить вероятное обострение отношений в последующем.

Выводы по первой главе

1. Завершая теоретическую часть магистерской диссертации, можно сделать такие выводы. Теоретическое развитие вопросов, связанных с понятиями «личность», «коллектив», их взаимодействия в науке восходит к рубежу XIX-XX веков. С этим временем связывают появление первых работ, раскрывающих современный подход в педагогике и психологии.

На наш взгляд, наиболее плодотворно эти вопросы изучались в советский период, поскольку учеными было поведено множество не только теоретических исследований, но практически экспериментов. При этом сильным в воспитании и обучении остается влияние гуманистического направления.

2. Целью настоящего исследования является изучение личностных особенностей, их проявления в коммуникативных ситуациях. В связи с тем, что в качестве особенностей личности мы выбрали типологические особенности людей.

Тип личности описывается в виде совокупности множества различных черт, образующих самостоятельную категорию с четко очерченными границами. По современным данным, тип - структура врожденная или сформированная в раннем детстве. Косвенно психологический тип проявляет себя на всех уровнях деятельности.

Разные авторы дают свои определения понятия тип или типология. Типологии отличаются разными основаниями выделения типов личности.

Для нашего исследования большой интерес представляет типология К. Г. Юнга. Она описывает движение психической энергии в определенном специфическом направлении, на которое тот или иной человек более привычно или предпочтительно ориентируется в мире.

К. Юнг отмечал, что психологические типы являются врожденными, однако в течение жизни они могут подвергаться ряду изменений.

3.В традициях отечественной гуманистической педагогики коллектив предстает как важнейший фактор целенаправленной социализации, а также как фактор воспитания личности. Одним из основных принципов реализации теории коллектива в педагогике является принцип формирования личности в коллективе. Он провозглашает основной целью коллектива «всестороннее развитие такой личности, которая умеет жить в гармонии с другими, которая умеет содружествовать, которая связана с другими сочувствием и мыслью социально».

Значимым является формирование у членов коллектива важнейших умений и навыков, норм морали и этики, ответственности и гражданской позиции. Коллектив оказывает стимулирующее влияние на личность, ответственность за конечный результат труда. Кроме этого, совместная деятельность в коллективе открывает у ее членов возможности для раскрытия физического, творческого потенциала, их эмоционального развития. И только находясь в обществе, человек может найти понимание и поддержку, а также признание своих достижений.

Коллектив влияет на человека, но и человек изменяет коллектив. Они оба зависимы и вынуждены приспособляться друг к другу, ориентируясь на цели, интересы и желания. В коллективе человек имеет возможность поновому взглянуть на себя со стороны, оценить себя и свою роль в обществе.

ГЛАВА 2 Эмпирическое исследование проявления типологических особенностей личности в коллективе

2.1 Содержание и организация опытно-экспериментальной работы

Цель представляемого в настоящей работе эмпирического исследования заключается в оценке личностных особенностей в коммуникативных актах.

Предметом является оценка личностных особенностей по коммуникативным проявлениям.

Объект исследования: В исследовании принимали участие студенты АО «Медицинский университет Астана» (г. Астана, Р. Казахстан) факультета общей медицины и факультета общественного здравоохранения, добровольно изъявившие желание участвовать в эксперименте, в количестве 50 человек, а также профессиональные психологи, преподаватели, работающие на кафедре психиатрии названного университета, которые являлись экспертами – наблюдателями, в количестве 5 человек. Всего принимало участие 55 человек.

Эксперимент осуществлялся при поддержке отдела профориентации и психологической адаптации обучающихся АО «Медицинский университет Астана». Кадровый состав отдела представлен пятью сотрудниками:

□ начальник отдела; □ два
главных специалиста; □ два
психолога.

В перечень функций отдела профориентации и психологической адаптации обучающихся входят две важных функции:

- отслеживание индивидуальных изменений в профессиональном развитии студентов с момента их поступления и в период профессиональной подготовки в Обществе с целью включения результатов наблюдений в управление профессиональным становлением студентов в условиях Общества;
- осуществление психологического сопровождения непрерывного профессионального развития студентов в Обществе.

Медицинский университет Астана является одним из самых крупных и динамично развивающихся медицинских ВУЗов Р. Казахстан, имеет высокую

репутацию в сфере высшего медицинского образования, свои традиции, как в области предоставления образовательных услуг, так и в развитии медицинской науки и клинической деятельности.

С 2010 года университет передан в подведомство Министерства здравоохранения Республики Казахстан.

Со времени основания университета значительно увеличилось количество специальностей, внедрены кредитные технологии обучения и трехступенчатая система образования – бакалавриат, магистратура, докторантура. Выросло количество студентов, ведется активная работа по внедрению инновационных технологий в образовательный процесс.

Клиническими базами университета являются крупнейшие национальные и республиканские центры – дочерние организации Национального медицинского холдинга.

На сегодняшний день университет ведет прием на обучение по следующим специальностям:

- общая медицина;
- стоматология;
- общественное здравоохранение;
- сестринское дело;
- фармация;
- медико-профилактическое дело.

А также продолжает обучение по специальностям:

- лечебное дело;
- педиатрия;
- восточная медицина.

Университет по рейтингу в течение многих лет стабильно входит в число ведущих медицинских вузов Республики Казахстан. Академическими

партнерами ВУЗа являются ведущие университеты США, Сингапура, Европы, России.

Статус университета предъявляет новые задачи в медицинском образовании и науке, открывая широкие перспективы устойчивого и долгосрочного развития.

Медицинский университет Астана в перспективе должен стать:

- лидером в системе высшего, послевузовского и непрерывного медицинского образования, инноваций в здравоохранении;
- научно-клиническим центром передовых медицинских технологий, интеллектуальных разработок;
- центром формирования и внедрения стандартов корпоративного управления;
- центром формирования научной, социально-культурной, образовательной среды и инфраструктуры.

Главные приоритеты развития:

- развитие человеческих ресурсов;
- предоставление качественного медицинского образования;
- создание собственной клинической базы;
- совершенствование вузовской науки;
- интеграция в международное образовательное и научное сообщество.

В нашем эксперименте нами были поставлены следующие задачи:

1. Проведение комплексной процедуры ситуативно-поведенческого тестирования.
2. Выявление значимости выбранной процедуры для оценки типа личности.
3. Анализ надежности оценок, получаемых при использовании каждого упражнения в ходе ситуативно-поведенческого тестирования.

В основу данного исследования легли следующие положения.

В данном эмпирическом исследовании рассматривается проблема личности и коммуникации, а именно проявления особенностей личности в коммуникативных актах. Под личностными особенностями понимается тип личности. Проведенное исследование опирается на юнговскую типологию личности, в качестве ее варианта взята методика MBTI (Myers Briggs Type Indicator). Оцениваются параметры по четырем основным шкалам, и в результате составляется психологический тип участника (п. 2.2., с. 62). Человек каждодневно участвует в коммуникативных ситуациях, соответственно его личностные особенности отражаются на процессе коммуникации.

В нашем эмпирическом исследовании мы решили изучить проявление типологических особенностей личности в коммуникации. Для оценки личностных особенностей в коммуникативных актах мы использовали метод ситуативно-поведенческого тестирования. Так как, на наш взгляд, он наиболее полно дает возможность проанализировать и оценить особенности личности именно в коммуникации.

Для определения типа использовались критерии, составленные при анализе зарубежной и отечественной литературы по типологии личности, так как у каждого типа есть свой характерный набор поведенческих проявлений. Учитывая изложенную в теоретической части информацию о личностных особенностях, типологии личности, коммуникативных особенностях, а также методе комплексной оценки личности, мы разработали программу эмпирического исследования «Типологизация в процессе оценки особенностей личности в коммуникативных ситуациях» и изучили проявление личностных особенностей в коммуникативных, поведенческих упражнениях. Нами также была показана возможность применения метода ситуативно-поведенческого тестирования для оценки типа личности в коммуникативных актах.

Кроме того, в нашем эксперименте принимали участие профессиональные психологи, преподаватели, работающие на кафедре психиатрии университета Астана, которые выступили экспертами – наблюдателями, в количестве 5 человек.

Таким образом, нами был применен метод экспертных оценок. Метод экспертных оценок активно используется для определения личностных параметров в коммуникации. Экспертная оценка - это оценка, основанная на мнении компетентных специалистов и оценка по объективным результатам деятельности. Экспертные оценки являются распространенным способом получения и качественного анализа информации. Экспертную информацию используют при решении проблем управления, планирования, а также при оценке качества товара [47, 48]. Успешное применение экспертных оценок зависит от совершенства методов, с помощью которых осуществляется анализ и обработка экспертной информации. Чем более упорядочена, формализована процедура использования суждений экспертов, тем более достоверна полученная информация. Т.Ю. Базаров отмечает, что содержание деятельности эксперта-наблюдателя заключается в сборе поведенческой информации в процессе участия испытуемых в тестировании, групповой работе, интервью, а также перевод первичной поведенческой информации в описания (оценки) по критериям.

Гипотезы эмпирического исследования были следующие:

1. Типологические особенности проявляются в коммуникативных актах, а также специально предложенных поведенческих упражнениях.
2. В поведенческих упражнениях можно оценить тип личности по коммуникативным проявлениям.
3. Ситуативно-поведенческое тестирование является достаточно полным и результативным методом в оценке разных типологических параметров в коммуникации.

В нашей работе отводится центральное место методу ситуативноповеденческого тестирования. Мы полагаем, что включение в процедуру диагностики поведенческих тестовых процедур не только желательно, но и необходимо. В разных программах Центров Оценки лежат процедуры, упражнения, техники, которые представляют собой специально созданные ситуации, моделирующие ключевые моменты жизнедеятельности личности.

Поведенческие процедуры могут быть представлены в различной форме, к ним можно отнести деловые игры, различные виды групповых дискуссий, «мозговые штурмы», ролевые игры и др. Основная идея этих упражнений заключается в том, что создается ситуация, требующая взаимодействия с другими людьми, в которой человек ведет себя естественным образом, с присущим ему стилем общения. Эти ситуации и упражнения подготавливаются и создаются определенным образом, в зависимости от целей проведения данной оценки.

При проектировании модели упражнения, учитываются возможные проявления личности, ее аффективные, ценностные и индивидуальные черты в данном упражнении. П. В. Растянников [48] полагает, что любую интерпретацию модельной ситуации в группе следует рассматривать как процесс реинтерпретации или переформулирования внутриличностного опыта участника. Из сказанного выше следует, что ситуативные упражнения моделируют ключевые моменты деятельности оцениваемого, в которых проявлялись важные для данного исследования личности особенные качества.

Термин «ситуативно-поведенческое тестирование» не встречается в литературе, мы считаем целесообразным его введение, понимая под этим проведение ситуативных и поведенческих задач.

Ситуативные и поведенческие упражнения имеют свою историю и применяются в разных областях психологии. В дальнейшем в работе мы будем

использовать термин «ситуативно-поведенческое тестирование» для описания процедуры, состоящей из набора поведенческих упражнений, а также специально созданных ситуаций для оценки личностных особенностей в коммуникативных ситуациях.

Ситуативно-поведенческое тестирование характеризуется рядом принципов:

1. Принцип очевидной валидности.

Процедура ситуативно-поведенческого тестирования должна быть организована таким образом, чтобы она в наибольшей степени соответствовала представлениям аттестуемых или тех, кто заказывает эту процедуру, о результативности и прогностической ценности именно данной процедуры, ее уместности. То есть поведенческие тестовые процедуры должны выглядеть измеряющими именно то, для измерения чего они предназначены.

2. Принцип содержательного подобия.

В процессе ситуативно-поведенческого тестирования должны использоваться задания и упражнения, моделирующие ситуации, которые встречаются в повседневной жизни аттестуемых. Эти задания образуют некоторое содержательное поле, знакомое и близкое аттестуемым. Непосредственная содержательная связь данных упражнений с реальными ситуациями из жизни способствует более точной оценке их компетентности.

3. Принцип равных возможностей.

Ситуативно-поведенческое тестирование предоставляет равные возможности для всех участников процедуры ассессмента. Задания должны подбираться таким образом, чтобы ни у одного аттестуемого не возникло преимущества при оценке. Процедура позволяет избежать эффект научения,

практически не влияет на результат оценки опыт участия в подобном ассесменте. То есть, все аттестуемые находятся в равных условиях.

4. Принцип экономии наблюдателей.

Ситуативно-поведенческое тестирование предполагает участие обученных наблюдателей. Обучение наблюдателей - достаточно трудоемкая и требующая затрат процедура. Особенность принципа экономии наблюдателей заключается в том, что процедуры некоторых заданий построены таким образом, чтобы включить аттестуемых в процесс оценки своих коллег. При этом нужно добиться максимальной объективности при оценке.

5. Принцип специфичности и многоканальности.

Каждое задание в рамках ситуативно-поведенческого тестирования предназначено для оценки определенного параметра или качества. В то же время нужно стремиться к тому, чтобы параллельно оценивать и другие параметры.

6. Принцип тотального сбора информации.

Во время проведения ситуативно-поведенческого тестирования основное внимание уделяется сбору информации для дальнейшей оценки аттестуемых. Необходимо организовать сбор информации, используя как можно большее количество источников: видеозапись и аудиозапись поведенческих тестовых ситуаций, письменные отчеты самих испытуемых, впечатления и пометки наблюдателей и др.

При ситуативно-поведенческом тестировании можно оценивать разные личностные и коммуникативные параметры, в зависимости от целей и задач исследования или аттестации выбирается основание для оценки, то есть те структурные компоненты личности, которые интересуют исследователя. Можно выделить два вида оценивания в ходе ситуативно-поведенческого тестирования.

1. Параметрическое или факторно - аналитическое. Направлено на оценку отдельных черт характера, коммуникативную компетентность. Коммуникативная компетентность рассматривается как система внутренних ресурсов, необходимых для построения эффективного коммуникативного действия в определенной ситуации делового или межличностного взаимодействия. Коммуникативную компетентность в ситуативно-поведенческом тестировании можно диагностировать по ряду параметров, этот набор оцениваемых параметров представляет собой измерение важных психологических характеристик.

2. Структурно-типологическое тестирование. В отличие от параметрического тестирования, оценивающего отдельные черты и навыки, структурно-типологическое - направлено на оценку структуры личности, его типа. В данном случае оценивается общая направленность личности и прогноз ее развития и деятельности в тех или иных коммуникативных ситуациях.

Для проведения ситуативно-поведенческого тестирования необходимо определенное количество участников, за каждым закреплены определенные роли. Мы хотели бы выделить следующие роли.

1. Ведущий. Ведущий должен строго следовать инструкции. Основная обязанность ведущего - следить за правильным ходом тестирования и развитием групповой динамики. Так же он должен наблюдать за теми участниками, которые не проявляют необходимой активности. В этом случаи ведущий должен приложить усилия для вовлечения их в процесс обсуждения или решения общей задачи. В ходе проведения и постановки задачи ведущий имеет возможность делать предположения о личностных особенностях участников, однако, он не может оценить поведение аттестуемых с той же точностью, что и наблюдатели, так как занят ведением группы. Т. Ю. Базаров [47] называет ведущего «фасилитатором», его задачей является построение группы таким образом, чтобы дать возможно

максимально проявиться участникам.

2.Наблюдатели. Количество их может варьировать в зависимости от численности диагностируемой группы. Степень выраженности тех или иных качеств оценивается подготовленными специалистами, и на основании этой оценки делаются заключения о личности, даются рекомендации. Чем более упорядочена и формализована процедура наблюдения, выставления экспертных оценок, тем более достоверна полученная информация. Наблюдатели оценивают личностные параметры по специально разработанным ранее критериям. В ходе наблюдения данные фиксируются в специальных бланках, используются технические средства записи - аудио и видеоаппаратура. Наблюдатели должны обладать следующими перечисленными личностными и деловыми характеристиками: коммуникабельностью, гибкостью в общении, представительскими качествами, наблюдательностью, проницательностью, умению работать по заданным правилам.

В ходе проведения тестирования ведется видеозапись происходящего. Она необходимо для анализа результатов, подведения итогов, выставления типов участников, а также видеозапись оказывается очень полезной в спорных ситуациях, при неоднозначных оценках наблюдателей.

Видеооператор может также выполнять роль ассистента ведущего, если это необходимо по процедуре.

Для проведения ситуативных тестов необходимо наличие тех основных параметров, на которые будет опираться консультант при планировании тестовых процедур.

Предполагается наличие четырех пар параметров, различающихся по следующим основаниям:

- способ получения энергии;
- способ сбора информации;

- способ принятия решения; □ способ действия.

Человек ведет себя обычно, выбирая в каждой паре какую-то одну более привычную психологическую функцию.

Опираясь на методику MBTI (Myers Briggs Type Indicator), в основе которой лежит типология личности К. Юнга, можно кратко рассмотреть, что представляет собой каждый параметр.

Способ получения энергии.

Данный параметр предполагает выявление предпочтений аттестуемого в способе получения энергии для эффективной деятельности. Параметр раскрывается в паре подпараметров: экстравертированная установка (E) интровертированная установка (I).

Способ сбора информации.

Параметр предполагает выявление предпочтений аттестуемого при сборе информации, на которую он будет опираться при принятии решения. Параметр раскрывается в паре подпараметров: конкретные факты (S) - интуиция (N). *Способ принятия решения.*

Параметр предполагает выявление предпочтений аттестуемого при распоряжении полученной информацией, способе оценки и принятии решений. Параметр раскрывается в паре подпараметров: объективноориентированные решения (T) - личностно-ориентированные решения (F).

Способ действия.

Параметр предполагает выявление предпочтений аттестуемого в выборе способа общения с внешним миром и отношении к нему. Параметр раскрывается в паре подпараметров: воспринимающий, опирающийся на сбор информации (P) - решающий, опирающийся на принятие решений (J).

Как видно, каждый из подпараметров обозначается своей буквой. Четыре буквы обозначают тип. Большинство тестовых процедур направлено

на выявление предпочтения в каждой паре параметров, а не целого типа. Нецелесообразно оценивать аттестуемых сразу готовым типом, так как отличие между подпараметрами определить легче, чем между типами и поэтому уменьшается вероятность того, что наблюдатель припишет неверный тип аттестуемому.

Одним из самых важных этапов ситуативно-поведенческого тестирования является анализ полученных результатов. В обработке результатов участвуют все: ведущий, наблюдатели, видеооператор и ассистент ведущего, если таковой был. Используются все записи, сделанные во время проведения ситуативно-поведенческого тестирования, а также все письменные материалы, собранные у участников.

По ходу обсуждения результатов эксперты приходят к единому мнению по каждому участнику ситуативно-поведенческого тестирования. Результатами анализа является выставление каждому участнику его типа личности. В зависимости от целей проведения ситуативно-поведенческого тестирования дается психологический портрет данного типа личности с описанием его сильных и слабых сторон, потенциальных возможностей развития, предполагаемых способах обучения и рекомендации по наиболее эффективному использованию своих личностных предпочтений.

Таким образом, в конечном итоге после проведения ситуативноповеденческого тестирования и обработки полученной в разных поведенческих и ситуативных заданиях информации о личности, мы имеем достаточно полную и разнообразную информацию о поведении личности в коммуникации. Технология проведения ситуативно-поведенческого тестирования несомненно требует эмпирической разработки, пример которой осуществлен в нашем исследовании.

2.2. Анализ поведенческих упражнений ситуативно-поведенческого тестирования и обсуждение результатов

Как уже отмечалось, проведение ситуативных и поведенческих упражнений зависит от количества участников, специфики аудитории, в которой проводится оценка и конечно от целей данного исследования.

В нашем исследовании принимало участие 50 студентов, проявивших добровольное желание. Время проведения - один день:

1 группа утром - 20 человек, 2 группа вечером - 30 человек.

Участвовало пять наблюдателей, ведущий одновременно совмещал функции видеооператора.

Стояла задача оценить тип личности, сильные и слабые стороны, а также особенности поведения в коммуникации. Кроме этого оценивалась способность работы в группе, активность, способность правильно излагать и аргументировать свои решения, ясность и точность изложения, способность продуцировать идеи, лидерство. Оценивалось умение работать в команде и умение представлять интересы своей команды.

Процедура проведения.

Участники (20 и 30 человек) методом жеребьевки делились на пять команд, в каждой группе присутствовал наблюдатель.

Участникам предлагалась для решения следующая задача:

«От города по берегу реки идет старинный тракт. Вдоль тракта на равных расстояниях друг от друга расположены селения Тяпкино, Петухи, Бабашкино, Кузьяевка и Свистуха, за которой начинается непроходимое болото. Тракт совсем пришел в негодность. Его необходимо восстанавливать заново, для чего нужно дорогу выровнять и замостить мелким камнем и булыжником по всей длине. Дорога очень важна для жителей этих селений - они возят по ней свои товары на базары и ярмарки в

Город и там же делают свои покупки. Но вот незадача! Городской голова сказал, что городская казна пуста. Вся тяжесть оплаты восстановления тракта легла на плечи самих жителей селений.

Однажды выборные от всех пяти селений решили собраться на совет в Городе, чтобы договориться о покупке камня и найме рабочих. Дело не простое - ведь на постройку дороги потребуется целых шестьсот рублей. Веря в то, что Вы человек хозяйственный и справедливый, Вас всем миром выбрали от вашего села участником на этот совет, доверяя Вам решить, сколько денег придется уплатить жителям вашего селения. Решение это на совете должно быть скреплено договором. Вы уверены в том, что без новой дороги ваше селение не будет процветать. Кроме того, Вы понимаете, что никакой договор не приведет ни к какому результату, если с ним не будет согласен хотя бы один участник совета. С другой стороны, Вы не собираетесь подписывать любой договор, если полностью не уверены, что оговоренные в нем решения справедливы».

Задача участников: подписать договор, защищая интересы своей группы - деревни.

Задача наблюдателей: наблюдать за участниками дискуссии и переговоров, оценивать тип их личности и коммуникативные особенности, фиксировать свое впечатление в специально разработанном бланке (Приложение 1).

В ходе решения задачи происходили несколько раундов дискуссий.

1 этап. В течении 25 минут происходило обсуждение задачи, вырабатывались стратегия и тактика решения поставленного вопроса. В ходе этого обсуждения каждый наблюдатель сидел вместе с членами одной из групп в кругу и предварительно оценивал типологические и коммуникативные параметры участников. Оценки заносились в специально составленные бланки наблюдателей (Приложение 1).

2 этап. Двое участников под номером № 1 и № 2 из каждой команды приступали к переговорам. Задачей являлось изложить свою позицию, аргументировать ее и приблизиться к подписанию общего договора. Каждому участнику давалось по 4 минуты на выступление, за это время он должен был изложить свою позицию и прийти, **по** возможности, к общему согласию.

3 этап. Участники возвращались в свои группы и в течении 30 минут обсуждали результаты своего выступления, а также дальнейших шагов по решению своей задачи. Зная точку зрения других команд на выработку общего решения, они должны скорректировать свое решения и обсудить свое новое выступление. Наблюдатель, слушая продолжение их дискуссии, вносит поправки в оценки типа личности и коммуникативных проявлений.

4 этап. Участники под № 3 и № 4 приступают к переговорам и их задача подписать общий договор. Наблюдатели оценивают уже известных им участников не в группе, а в ситуации ведения переговоров.

В ходе проведения дискуссии и переговоров видеооператор ведет запись выступлений, это необходимо для дальнейшей обработки результатов, особенно при решении спорных вопросов.

Процедура обработки данных.

На каждого из 50 участников были получены оценки пяти наблюдателей. Наблюдатели оценивали участников в разных коммуникативных ситуациях: в малых группах, в переговорах по два человека от каждой группы. В результате данные по этим бланкам наблюдения были сведены в общую таблицу, которая представляет собой оценки на каждого участника, проставленные пятью наблюдателями, а также общую оценку. Общая оценка получена в результате обсуждения наблюдателями каждого участника, а также просмотра видеозаписи проведения упражнения в спорных ситуациях.

Оцениваются параметры по четырем основным шкалам методики MBTI (Myers Briggs Type Indicator), в результате чего составляется психологический тип участника.

Краткая характеристика шкал Myers-Briggs Type Indicator (MBTI).

Шкала Интроверсии-Экстраверсии (I - E).

Это шкала описывает различия между предпочтением фокусировать внимание на внешнем или на внутреннем мире. А также отражает энергетические аспекты в функционировании человека в окружающем мире. Интроверт «черпает» энергию изнутри, Экстраверт берет энергию извне.

Шкала Интуиции-Сенсорики (N - S).

Данная шкала демонстрирует различия в том, как человек воспринимает или обрабатывает информацию. Сенсорный тип предполагает, что человек ориентирован на сенсорную информацию, реальная ситуация-это основа для него. Интуитивный тип предполагает, что человек данного типа рассматривает возможности, заложенные в ситуации.

Шкала Рациональности-Сочувствия (T - F).

Описывает различия в отношении к полученной информации и возможные основания для принятия решений. Рациональный тип предполагает, что представитель данного типа ориентирован на логику, разум, рациональность в решении проблем, а сочувствующий тип - что человек, относящийся к этому типу, ориентируется на отношения, на то, что о нем подумают другие и как к нему будут относиться.

Шкала Оценивание-Восприимчивость (J - P).

Описывает различия в общей жизненной установке - на оценивание или восприятие окружающей действительности. Представители оценивающего типа быстро классифицируют внешнюю ситуацию, относят ее к какой-нибудь категории и действует в соответствии с тем, как они обычно реагируют в

подобных ситуациях. Люди, относящиеся к воспринимающему типу, практически каждую ситуацию воспринимают как новую и каждый раз формируют алгоритм поведения в ней.

Процедура обработки полученных результатов ситуативно-поведенческого тестирования заключается в составлении сводной таблицы выделенных всеми наблюдателями комментариев и оценок (Таблица 1).

Таблица 1 – Результаты оценок наблюдателей в ходе ситуативноповеденческого тестирования

Код	1 наблюдате ль	2 наблюдате ль	3 наблюдате ль	4 наблюдате ль	5 наблюдате ль
T1y	ENTP	ESTP	ESTP	ESTP	ESTJ
T2y	ESTP/j	ESTJ	ESFJ	EST/0	ESTJ
T3y	ES/nTJ	ESTP	ESTJ	ESTJ	EN/sTJ
T4y	ESTP	ESTJ	ESTJ/p	ESTJ	EN/sTJ
T1в	ENTP	ENTP	ENFP	ENTP	ENTP
T2в	ES/nFP	ESF/tP	ESFP	ESFP	ESFP
T3в	ENTJ	ESTJ	ENTJ	ENTJ	ENTJ
T4в	ESTP	ESTJ	ESTP/j	ESTP	ESTP
T5в	ESTJ	ESTJ	ESTJ	ESTJ	EN/sTJ
T6в	ESTJ	ESTJ	ESTJ	ESTJ	ESTJ
П1y	ENT/fP	ES/Ntp	ENFP	ENFP	EST/Fp
П2y	ISTJ	ESTJ	ISTJ	ESTJ	ISTJ
П3y	ENF/Tp	ENFP	ES/Nfp	ENTP	ENFP
П4y	EN/Sfp	ENFP	ENFP	ESFP	ENFP
П1в	ESTP	ESTP	ESTP	ESTP	ESTP
П2в	ESTJ	ESTJ	ESTJ	ESTJ	ESTJ
П3в	ESTP/j	ESTJ	ESTJ	ESTJ	ESTJ
П4в	ENT/Fp	ENT/Fp	ENTP	ENTP	ENTP
П5в	E/Intj	ENTJ	ENTJ	ESTJ	ENTJ
П6в	ENTJ	ESTJ	ESTJ	ESTJ	ESTJ
Б1y	E/In/Stp	IN/Stj	ESTJ	ESTJ/p	ESTJ
Б2y	ES/Ntj	ENTJ	ESFP	ESFP	ESFP
Б3y	ENTP	INFP	I/Enfp	INFJ	INFP
Б4y	I/Entj	ESTJ	ENTJ	ENTJ	ENTJ
Б1в	I/Entp	INTP	INTP	INTP	INTP
Б2в	ESTJ	ESTJ	EN/Stj	ENTJ	ESTJ
Б3в	ENTP	ESTP	EN/Stp	ENTP	ENTP
Б4в	ESFJ	EN/Sfj	ESFJ	ESFJ	ESFJ

Б5В	ESTP	ESTJ	ESTP	ESTJ/p	ESTP
Б6В	ESTJ	ESTJ	ISTJ	ESTJ	I/Entj
К1у	E/Isfp	ESFP	ISFP	ISFP	ISFP
К2у	ESTJ	ESTJ	ESTJ	ESTJ	ESTJ
К3у	ENF/Тр	ENFP	ESFP	ES/Nfp	ESFP
К4у	IST/Fp	ESFJ	ESFJ	I/Est/Fp	ESFJ
К1В	E/Istp	E/Istp	ISTP/J	ISTP	ISTP
К2В	ESTJ/p	ESTJ	ESTJ	ESTJ	ESTJ
К3В	ENTP	ENF/Тр	ENFP	ENTP	ENTP
К4В	ESTP	E/Isf/Тр	E/Isfp	ISTP	ISTP
К5В	ENFP	ENFJ	ENTP/j	ENFP	ENFP
К6В	ESTJ	ESTJ	ESF/Tj	ESTP	ESTJ
С1у	ISTJ/p	ESTP	ESTP	ISTJ/p	ESTP
С2у	ENTP	ENTP	ENFP/j	ESFJ	ENTJ
С3у	ESF/Тр/j	INTP	INTP	E/Intj/p	INTP
С4у	E/Istj	ENFP	ESFJ	ESTJ	ENFP
С1В	INTJ	INTJ	INTJ	INT/Fj	INTJ
С2В	ENTP	ISTP	E/Intp	ENTP	ENTP
С3В	ESTP	ESTJ/p	ESTP	ESTP	ESTP
С4В	IST/Ff	ISTJ	ISTJ	ISTJ	ISTJ
С5В	ESFP	ESFP	ESFP	ESFP	ESFP
С6В	ENTP	ENF/Тр	ENFP	ENTP	ENTP

Условные обозначения:

в первом столбце - код участника, который включает в себя:

«Т, П, Б, К, С» - названия деревень (Т – Тяпкино, П – Петухи, Б – Бабашкино, К – Кузьяевка, С – Свистуха);

«1, 2, 3, 4, 5, 6» - порядковый номер участника, присвоенный ему в начале игры;

«у» - участники, которые были в утренней группе; «в»

- участники, входившие в вечернюю группу;

во втором, третьем, четвертом, пятом столбце - оценки, выделенные соответственно первым, вторым, третьим, четвертым и пятым наблюдателями. Тип личности проставлялся с учетом типологических параметров методики MBTI (Myers

Briggs Type Indicator).

Полученные типы личности по результатам анализа данных наблюдателей представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Типы личности участников ситуативно-поведенческого тестирования

Код	Тип личности	Код	Тип личности
T1у	ESTP	Б2В	ESTJ
T2у	ESTJ	Б3В	ENTP

T3y	ESTJ	Б4в	ESFJ
T4y	ESTJ	Б5в	ESTP
T1в	ENTP	Б6в	ESTJ
T2в	ESFP	K1y	ISFP
T3в	ENTJ	K2y	ESTJ
T4в	ESTP	K3y	ESFP
T5в	ESTJ	K4y	ESFJ
T6в	ESTJ	K1в	ISTP
П1y	ENFP	K2в	ESTJ
П2y	ISTJ	K3в	ISTP
П3y	ENFP	K4в	ENFP
П4y	ENFP	K5в	ESTJ
Шв	ESTP	K6в	ESTP
П2в	ESTJ	C1y	ENTJ
П3в	ESTJ	C2y	INTP
П4в	ENTP	C3y	ENTP
П5в	ENTJ	C4y	ENFP
П6в	ESTJ	C1в	INTJ
Б1y	ESTJ	C2в	ENTP
Б2y	ESFP	C3в	ESTP
Б3y	INFP	C4в	ISTJ
Б4y	ENTJ	C5в	ESFP
Б1в	INTP	C6в	ISTP

Как видно из таблицы 2, поведенческие проявления позволяют судить о типологических особенностях личности. Можно выделить наиболее характерные для каждого типа способы поведения в коммуникативных ситуациях.

Отдельно хотелось бы отметить, что данный вариант не всегда удобен и надежен на практике при его использовании в отдельности от других видов диагностики. Однако, в данном случае, его преимуществом является охват

большого количества участников за короткое время, так как проведение нескольких упражнений с таким количеством участников заняло бы больше времени, и, кроме того, необходимо было больше наблюдателей и не один ведущий. Кроме этого, необходимо учитывать, организационные вопросы, связанные с проведением упражнения, в частности подбор подходящего помещения, где может удобно расположиться такое количество людей и при этом будет возможность работы наблюдателей.

В результате согласованных оценок наблюдателей в каждом из описанных случаев диагностики составлялись личностные портреты участников, с учетом их типа личности, а также характерных проявлений в коммуникации. В таблице 2 представлены результаты, включающие окончательные типы и типологические параметры участников ситуативно-поведенческого тестирования.

По ходу обсуждения эксперты приходят к единому мнению по каждому аттестуемому. Все нерешенные вопросы откладываются до интервью.

Данное исследование обратилось к решению вопросов, касающихся проблемы личности и коммуникации, с целью выяснения их взаимосвязи и взаимодействия. Полученные результаты показали, что правомерно ставить вопрос о влиянии личностных особенностей на поведение в коммуникативных ситуациях, о проявлении характерных особенностей в действиях, о возможности диагностики особенностей личности по поведенческим проявлениям в коммуникации, а также прогнозирования поведения каждого из типов личности в коммуникативных ситуациях.

Как показывают результаты наблюдения за поведением участников, при решении разработанных упражнений в коммуникативных ситуациях каждый человек по-разному ведет себя: процесс анализа, переработки и представления информации протекает определенным способом у каждого. Полученные результаты свидетельствуют в пользу гипотезы о том, что эти

различия в поведении связаны с типологическими предпочтениями участников.

В нашем исследовании большая роль отводилась наблюдателям-экспертам. Ценность их работы заключалась в обновлении и получении эмпирическим путем более полного набора критериев оценки.

Наблюдатели оценивают типологические параметры, проявляющиеся в коммуникации по определенным критериям. Их задача была оценить, какие проявляются в каждой из ситуаций типологические параметры, заранее не зная, какие именно параметры лучше оцениваются. То есть наблюдатели-эксперты называли критерии оценки тех параметров, которые им удалось отследить в данной ситуации (Приложение 2).

В результате обсуждения итогов наблюдения совместно с экспертами-наблюдателями мы составили обобщенную характеристику критериев оценки параметров, проявляющихся у участников эксперимента. Описание критериев приведено в таблице 3.

Таблица 3 – Обобщенное описание критериев оценки параметров ситуативно-поведенческого тестирования

Е (экстрверсия)	І (интроверсия)
<ul style="list-style-type: none"> - речь длинная - есть желание высказаться - речь развернутая, аргументированная - выступает ближе к началу дискуссии - достаточно свободен в разговоре - открыто улыбается - при выступлении нет ухода в себя - грубо перебивает, затыкает рот - эмоциональный - реакции на вопросы эмоциональны - впадает в пространные рассуждения - активно навязывает свое мнение - говорит первым - перебивает выступающих, ведет себя вызывающе - жесты активные - при ответе вскакивает - говорит не конкретно, обобщенно - яростно отстаивает свою точку зрения - ярко выражает свое эмоциональное состояние - машет руками жестикуляция выраженная, даже когда молчит позиция открытая, душевная улыбчивый когда говорит смотрит на окружающих ярко выражены невербальные реакции. 	<p style="text-align: right;">72</p> <ul style="list-style-type: none"> - ведет себя не выразительно, не экспрессивно - не активный - «не видно, не слышно» - высказывает точку зрения конкретно, не распространяясь по вопросу - ответ тщательно подготовлен, сформулирован - говорит тихо - жестикуляция сдержана или вообще отсутствует - речь спокойная - реакция сдержанная, угрюмая - в поведение больше ориентирован на себя, чем на взаимодействие с аудиторией - редко выступает мимика сдержанная, «каменное лицо» - быстро подвоятся другими участниками кивал головой на вопрос, но не говорил - слушает внимательно, но не комментирует - нет контакта глазами, взгляд уходит в себя - долго всех слушает и молчит - невыраженные невербальные реакции - при ответе смотрит не на аудиторию, а в записи - при ответе подпирает голову, сидит в позе «мыслителя» - жесты закрытые
S (сенсорика)	N (интуиция)
<ul style="list-style-type: none"> - подробное перечисление - много подробностей - описывает все четко по картинке - при ответе все время смотрит в листок - при ответе сильно детализирует - «что вижу, то и говорю» - читает по листу, не делает своих умозаключений 	<ul style="list-style-type: none"> - выделяет отдельно максимальное и минимальное значение - выделяет тенденции, употребляет выражения «можно сказать», «видно, что» - есть обобщения - есть некий образ в голове, рассказывает по нему

	- начинает сразу с сути
--	-------------------------

-

-

-

-

-

<ul style="list-style-type: none"> - углубляется в детали - перечисление всех деталей, в том числе формы, цвета - долго и нудно перечисляет - показывает руками как выглядит объект 	<p>говорит то, что думает, а не описывает по картинке - описание краткое, сразу делает выводы</p> <ul style="list-style-type: none"> -дает свои выводы -смотрит не в листок, а на аудиторию - отмечает диапазон, сам группирует результаты -выделяет основное -есть завершающаяся мысль
F (сочувствие)	T (рациональность)

<ul style="list-style-type: none"> -для них необходимо узнать о человеке, о проблеме -важны слова человека -нервничает при озвучивании решения -боится будущих проблем -ведет себя совестливо -эмоциональное выступление -решение принимается на основании чувств -дифференциация чувств -умеет управлять эмоциями -мягкость, вовлеченность -мало логики -вертится на стуле -направлен на личность -говорит много о личностных качествах -очень эмоционально говорит -нет обобщений своих эмоций 	<ul style="list-style-type: none"> - говорит все по порядку - упорядоченная речь - логичность изложения - чувствуется последовательность, обдуманность изложения - четкость, определенность изложения - присутствует аргументация в изложении - поведение разумное - есть схемы в изложении - приводит объективные критерии - говорит коротко, ясно, четко - говорит неэмоционально - свойственна академичность изложения - дает объективное описание ситуации - четкость формулировок - рациональные суждения - философские суждения - речь усложнена терминами
<p>Ж (оценивание)</p>	<p>Р (воприимчивость)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - предложения в одно слово - выдает готовые решения - категорично высказывается - говорит четко, внятно, закончено - говорит структурировано, упорядочено - решения спланированные и контролируемые - решительность в голосе 	<ul style="list-style-type: none"> - большая зависимость от обстоятельств - рассматривает альтернативные решения - спонтанно высказывается - соглашается то с одним, то с другим решением - перескакивает от мысли на мысль - уточняет информацию, переспрашивает

<ul style="list-style-type: none"> - хорошо организованное выступление - судит о решения других - подводит итог уже сказанному - не меняет своего решения - напоминает о временном регламенте - говорит по составленному плану - быстро отвечает на вопрос - дает ответ, даже не слыша вопрос 	<ul style="list-style-type: none"> - не торопится принимать решение - наблюдает за другими предложениями - описывает ситуацию - не оценивает другие решения - легкомысленно относится к процессу принятия решения - ждет пока кто-нибудь выскажется
---	--

Путем подсчета выделенных критериев оценки каждого типологического параметра отдельно по каждому испытуемому были получены данные, позволяющие сделать вывод о проявлении тех или иных типологических особенностей в каждой из представленных коммуникативных ситуаций. В результате в каждой из ситуаций для одних параметров наблюдатели смогли выделить много критериев, а для других нет.

Можно отметить интересный факт, что параметры Оценивание-Восприимчивость (J/P) в одинаковой степени проявляется во всех ситуациях. Кроме этого трудно придумать специальное упражнение для оценки этих типологических предпочтений. Оказалось, что для их оценки оптимальным является введение в процедуру ситуативно-поведенческого тестирования специальных вопросов по ходу проведения других упражнений. Можно предположить, что параметры Оценивание-Восприимчивость (J/P) слабо привязаны к ситуации, поэтому примерно одинаково проявляются во всех коммуникативных ситуациях. Если искать объяснения этого феномена в литературе, то следует обратить внимание на то, что изначально К. Юнг не выделял в своей типологии личности параметры Оценивание-Восприимчивость (J/P) в качестве психологических функций, идентичным таким как Сенсорика-Интуиция (S/N), Сочувствие-Рациональность (F/T). Он относил их больше к общим установкам Экстраверсии - Интроверсии (EЯ), хотя специально не занимался их

изучением, а само название этих параметров было введено уже позже в типологии И. Майрес и К. Бриге.

По К. Юнгу, данные типологические особенности не проявляются отдельно, а лишь в сочетании с другими психологическими функциями, это стиль принятия решения. Результаты, полученные в нашем исследовании при анализе коммуникативных ситуаций, подтверждают тот факт, что данные параметры не привязаны к ситуациям.

Интересно отметить тот факт, что для параметров Экстраверсия-Интроверсия (Е/И) было больше, чем для других параметров выделено невербальных критериев оценки. Выявившийся факт может послужить интересному исследованию, направленному на выявление вопроса об отличиях в проявлении вербальных и невербальных признаков каждого типологического параметра. В дальнейших исследованиях можно остановиться более подробно на проблеме выраженности невербальных

Результаты эмпирического исследования позволили сделать выводы в пользу выдвинутых нами гипотез.

Так было показано, что люди по-разному ведут себя в коммуникативных задачах, проявляя определенный паттерн поведенческих реакций. Этот паттерн достаточно стабилен и проявляется в разных коммуникативных задачах. Это свидетельствует в пользу первой и второй гипотезы. Действительно типологические особенности влияют на поведение человека в коммуникации, а также проявляются в коммуникативных актах. В ходе проведения серии поведенческих упражнений выяснилось, что в ходе выполнения поведенческих упражнений может быть определен тип личности. На достаточно разнообразной выборке результативно использовался метод ситуативно-поведенческого тестирования. В процессе его проведения во всех случаях можно получить окончательный вариант типа личности участника,

составить его личностный портрет с характерными для него особенностями поведения в коммуникативных ситуациях.

На основании полученных результатов можно предположить, что для эффективной оценки личностных особенностей в коммуникативной ситуации целесообразно использовать метод ситуативно-поведенческого тестирования, включающий в себя проверенные и надежные упражнения, участие обученных наблюдателей и набор критериев, на которые опираются наблюдатели при своем выборе. Именно эти необходимые компоненты оценки и были проанализированы в проведенном исследовании. Полученные в настоящем исследовании результаты расширяют спектр знаний по проблеме личности и коммуникации, влияния особенностей личности на поведение в коммуникативных ситуациях, подтверждают имеющиеся ранее данные о коммуникативном поведении личности, о влиянии личностных особенностей на поведение в социальном мире.

2.3. Комплекс коррекционных упражнений по психологическому сопровождению коллектива в целях формирования его сплоченности

Если говорить об эффективности образовательного процесса, то она находится в непосредственной зависимости от эффективности взаимодействия субъектов образовательного процесса, общения или их индивидуально-психологических особенностей. В рамках педагогического общения между субъектами образовательной деятельности формируются определенные отношения: сотрудничества, доминирования, внимания, заботы. От способности педагога организовать взаимодействие зависит возможность достигнуть желаемых результатов, комфортность педагогического процесса.

Настоящий комплекс коррекционных упражнений разработан и направлен на формирование сплоченности учебного коллектива.

По мнению Столяренко Л.Д. и Самыгина С.И.: «общение, взаимодействие людей происходит в разнообразных группах. По характеру и формам организации деятельности выделяют такие уровни развития групп:

1. ассоциация – группа, в которой взаимоотношения опосредуются только личностно значимыми целями (группы друзей);

2. кооперация – группа, отличающаяся реально действующей организационной структурой, межличностные отношения носят деловой характер, подчиненный достижению требуемого результата в выполнении конкретной задачи в определенном виде деятельности;

3. корпорация – группа, объединенная только внутренними целями, не выходящими за ее рамки, стремящаяся осуществить свои групповые цели любой ценой, в том числе и за счет других групп;

4. коллектив – устойчивая во времени организационная группа взаимодействующих людей со специфическими органами управления, объединенных целями общественно-полезной деятельности и сложной динамикой деловых и личностных взаимоотношений между членами группы» [55, с 98].

В процессе общения с коллективом, в период проведения социальнопсихологического тренинга ведущему необходимо увидеть структуру отношений в коллективе. Определив индивидуальный подход к членам коллектива, он сможет повлиять на формирование и развитие его сплоченности.

«Настоящий сплоченный коллектив не возникает сразу, а формируется постепенно, проходя ряд этапов:

1. социально-психологическая адаптация – активное приспособление к педагогической деятельности и вхождения в новый коллектив, усвоение норм, правил, требований, традиций данного учреждения;
2. выявление действенного актива коллектива – организаторов коллективной деятельности, пользующихся авторитетом у коллектива;
3. высокий уровень сплоченности – благоприятный психологический климат, доброжелательный фон взаимоотношений, эмоциональное сопереживание» [61, с 34].

Мы согласны с мнением В.И. Шуванова о том, что «положение человека в коллективе определяется не только индивидуальными особенностями характера, личности самого человека, но и особенностями коллектива.

В малосплоченном коллективе статус личности зависит во многом от уровня общительности. В сплоченных коллективах, в которых выполняется сложная совместная деятельность, статус личности в большей мере определяется ее деловыми и моральными качествами» [82, с 87].

В целом хочется отметить, что взаимодействие личностей внутри педагогического коллектива, психологический климат в нем, а также результаты его работы в значительной степени зависят от руководителя – педагога и стиля управления коллективом. Когда члены коллектива, учебной группы чувствуют себя комфортно, его начинают окружать не просто коллеги, однокурсники, а люди, которые стремятся работать творить.

За основу комплекса упражнений был взят ряд апробированных методических разработок по данной тематике. Необходимо отметить, что данное направление в настоящее время разработано на достаточно хорошем уровне и активно используется педагогами различного уровня.

Коррекционные упражнения проходят в нескольких направлениях:

1. диагностическое, в котором происходит определение базовых характеристик коллектива, в том числе стиля управления, используемого командиром учебной группы;
2. формирующее, в которое входит проведение упражнений, направленных на сплочение членов коллектива;
3. контрольное, при котором происходит закрепление материала и проводится повторная диагностика.

Комплекс состоит из 8 упражнений. Рекомендуется проводить их в течении одного, полутора месяцев, минимум один раз в неделю. Занятие должно проводиться в течение одного, полутора часов.

С помощью этих упражнений можно решить такие задачи как:

1. убрать психологическое напряжение;
2. разъяснить приемы работы в группе;
3. совершенствовать коммуникационные способности;
4. повысить уверенность в себе.

Коррекционные упражнения, направленные на формирование сплоченности членов группы базируются на таких принципах как:

- учетывание возрастных индивидуальных особенностей руководителя, педагога;
- принцип системности;
- принцип коррекции деятельности;
- комплексность методик воздействия;
- сложность подачи эмоционального материала.

Комплекс коррекционных упражнений по психологическому сопровождению коллектива.

Упражнение 1. Цель: введение в групповую работу.

Обряд приветствия.

Ведущий предлагает участникам занятия несколько видов ритуалов того, как приветствуют друг друга люди, проживающих в разных точках земного шара, отмечая, что именно с него будут начинаться все упражнения:

- обнимание и троекратный поцелуй по очереди в обе щеки (как в России);
- незначительный поклон, руки вытянуты вдоль боков (как в Японии);
- сжатие с небольшим покачиванием рук и двухкратный поцелуй в обе щеки (как во Франции);
- небольшой поклон, с перекрещенными руками в области груди (как в Китае);
- неглубокий поклон, ладони расположены около лба (как в Индии);
- поцелуй «щеками», а ладони расположены на предплечьях другого участника (как в Испании);
- рукопожатие, при прямом взгляде партеру в глаза (как в Германии);
- рукопожатие обеими руками обоих участников (как в Малайзии); - прикосновение носом (как у эскимосов).

В ходе первого занятия рекомендуется применить следующие варианты «игры - тренинга»:

«Здравствуйте, я».

Желательно расположить членов группы по кругу, чтобы «контакт» был наиболее продуктивен. Ведущий начинает с себя, называя свое имя и любой позитивно охарактеризовывающий его эпитет. Например:

«Здравствуйте, я Антон, а значит активный» или «Здравствуйте, я Светлана, а значит симпатичная». Остальные участники по аналогии подбирают себе тоже эпитеты и поочередно знакомятся с участниками группы.

«Обмен местами».

Ведущий располагает свой стул по центру, а остальные размещаются вокруг него. Ведущий выбрав одного из участников, задает ему вопрос: «Давай с тобой меняться местами?». Это предложение обязательно встречается

положительно и принимается. При обмене местами они должны пожать друг другу руки и сказать какой-нибудь комплимент, например, «Отличная кофточка» или же «изумительная прическа». Член группы, занявший место ведущего по центру предлагает обменяться другому участнику. Итак, до тех пор пока каждый участник побывает в «кресле» ведущего.

«Имя на ушко».

Для проведения этой игры потребуется освободить небольшое пространство в помещении, а также приобрести колокольчик (звонок). Игра начинается с того, что все участники ходят по комнате в хаотичном порядке и здороваются друг с другом определенным образом: жмут руки и сообщают встречному свое имя шепотом на ухо. Когда игроки здороваются примерно с половиной участников, должен прозвучать звонок как сигнал, прекратить движение. Далее дается новая вводная: продолжаем ходить и сообщать встречному его имя.

Ритуал прощания. Участники один за одним высказываются: понравилась ли им игра, было ли трудно, свои предложения. В заключении все берутся за руки и улыбаются.

Упражнение 2. Цель занятия: установление доверия.

Приветствие. По ранее обговоренному «ритуалу».

«Реакция».

Участник группы должны сесть как можно ближе друг другу, образовав небольшой круг, в центре которого размещается ведущий с какимлибо предметом (например папкой) в руках. Все уже знакомы. Ведущий, выкрикивая имя одного из участников, тут же не сильно стучает его по коленям. А участник в свою очередь, быстро отдернуть ноги и назвать имя другого участника. Если следующий не успел и его стукнули по ногам, он садиться в центр и становится ведущим.

«Неповторимость каждого».

Ведущий дает вводную о том, что каждый из участников группы уникален. После чего все по очереди, приводят по одному примеру своей индивидуальности. Это может быть пример жизненной ситуации (я ездил в Тайланд), пристрастия (очень люблю острую еду), особые награды (медаль за спасение утопающего) и т.д.

Затем каждый берет лист бумаги и пишет на нем какую-нибудь важную, необычную, индивидуальную характеристику. Ведущий собирает листы, зачитывает фразу и предлагает всем попробовать отгадать к кому она относится. Если не получается отгадать кто это, участник сам встает и раскрывает суть записанного.

«Разговор в двойном кругу».

Это упражнение для достаточно большого количества участников группы. Все игроки выстраиваются напротив друг друга в 2 круга. Некоторое время (можно включить музыкальную композицию) оба круга двигаются в противоположных направлениях. При остановке музыки или по другой команде, остановившиеся друг напротив друга начинают разговаривать на тему, которую заранее определил ведущий: погода, природа, работа, мечты, желания, благодарность кому-то и др. Обсуждение идет в течение нескольких минут и снова начинает звучать музыка, и снова все начинают двигаться. Тема должна меняться каждый раз после обсуждения.

Ритуал прощания. Участники один за другим высказываются: понравилась ли им игра, было ли трудно, свои предложения. В заключении все берутся за руки и улыбаются.

Упражнение 3. Цель занятия: доверие в отношениях.

Приветствие. По ранее обговоренному «ритуалу».

«Воображаемый мяч».

Суть задания заключается в том, что участники бросают друг другу «воображаемый» мяч. Все располагаются в свободном порядке, помещение

свободно от столов и стульев. Ведущий должен объяснить, что самое главное это поддержать своего коллегу, его инициативу и показать тоже что-то интересное. Ведущий первым показывает пример, он поворачивается к любому участнику, называет его имя и бросает ему «воображаемый» мяч произнося при этом «мяч для пинг-понга» или «баскетбольный мяч». А тот участник кому он предназначается должен обыграть то, как можно его поймать. Варианты могут быть самые разные, поскольку все «воображаемые мячи» отличаются по массе и размеру. Упражнение длится до тех пор, пока все участники по разу или два не поймают «воображаемый мяч».

«Считаем до 10».

Задача ведущего заставить коллектив расслабиться и получить удовольствие от взаимных действий, решений. Участники располагаются свободно по помещению, и стоя, и сидя. Как только все разместятся, они закрывают глаза и считают каждый про себя от 1 до 10 или более (конечная цифра зависит от количества участников). При этом действуют следующие правила: один игрок не может назвать два числа подряд (например, 4 и 5), но в ходе игры каждый участник может назвать более одного числа. Если несколько игроков назвали одновременно одно и тоже число, игра начинается сначала. Разговаривать во течении выполнения упражнения нельзя.

Ритуал прощания. Участники один за другим высказываются: понравилась ли им игра, было ли трудно, свои предложения. В заключении все берутся за руки и улыбаются.

Упражнение 4. Цель занятия: сплочение группы.

Приветствие. По ранее обговоренному ритуалу.

«Спиной к спине».

Упражнение направлено на то, чтобы прочувствовать партнера, практически не видя его. Участники определяются с партнерами и садятся или стоят спиной к спине. То есть они должны только чувствовать друг друга и

больше никаким образом контактировать не разрешается. Чувствуя партнера необходимо подражать ему в движениях, выполнять все как будто вы зеркало, как можно точнее. Сначала инициативу берет на себя один участник пары, потом второй. Движения сначала делаются медленно, берутся за основу самые простые (покачивание). Потом темп следует увеличить, раскрепостившись, партнеры могут использовать элементы посложнее. В завершении следует обсудить полученный опыт: что удалось, что нет; кто был более гибким, кто был более изобретательный.

«Машина с характером».

Цель упражнения построить вымышленную машину из различных деталей, которые действуют как слаженный механизм. В качестве деталей выступят сами участники группы, которые должны показывать разнообразные движения и могут использовать возгласы. При этом каждому участнику придется внимательно следить за действиями других членов команды. Переговариваться во время выполнения задания не разрешается. Первый участник выходит в центр помещения и начинает выполнять повторяющиеся движения: например, гладить себе живот, смотреть вверх и произносить «ах» и «ох». Второй участник должен стать второй деталью этой «машины». Он подходит достаточно близко к первому участнику и, например, в перерыве между «ах» и «ох» подпрыгивает на одной ноге и одновременно разводит руки в стороны. Когда они потренируются делать все слаженно, к ним присоединяется третья деталь. Третий участник, например, кладет руку на голову первому и поднимает ногу в сторону, произнося «ау». Им также дается время отрепетировать свои движения. После чего к ним присоединяется следующий, а за ним следующий участник, который должен постараться стать новой деталью увеличивающейся машины, еще более интересной и многогранной. Когда задействованы все участники группы, Ведущий дает им немного времени, чтобы они поработали в заданном темпе. Затем он просит

«машину» увеличить свою скорость, затем немного замедлить, потом вообще остановиться. То есть постараться сделать так чтобы действия раскоординировались и машина развалилась. Подводя итог, необходимо обсудить в группе получилась ли машина, на каком этапе она работала максимально эффективно, у кого возникли сложности придумать движения, а кого включиться в работу других механизмов, было бы лучше или нет, если бы разрешили разговаривать? и т.д.

Ритуал прощания. Участники один за другим высказываются: понравилась ли им игра, было ли трудно, свои предложения. В заключении все берутся за руки и улыбаются.

Упражнение 5. Цель: продолжение формирования сплоченности коллектива.

Приветствие. По ранее обговоренному ритуалу.

«Ищем родственников»

Ведущий предупреждает, что необходимо подключить резервы своего слуха, поскольку придется выполнять задание с закрытыми глазами. Все участники группы должны на время представить себя в виде животного. Для начала все вместе тренируются в произношении звуков животных: можно всем вместе пожужжать как комар, пошипеть как змея, помяукать как кошка, порычать как собака и т.д.

Итак, выбирается 5-7 животных, и все участники определяются к какому животному они относятся. Все закрывают глаза и в течение 10 секунд ходят по комнате в молчании, двигаться нужно медленно, стараясь, не задеть друг на друга.

По команде ведущего кто – то первый воспроизводит голос выбранного им животного. Цель этого участника найти «вслепую» всех родственников своего вида. Два участника, которые смогли найти друг друга по голосу, берутся за руку и продолжают искать «соплеменников», если таковые

имеются. Время ограничено. Например, коты ищут друг друга 2 минуты, затем собакам дается 2 минуты, чтобы найти своих родственников.

«Круг доверия».

Для проведения упражнения помещение освобождается от предметов, все столы и стулья отодвигаются в сторону. Цель: посмотреть насколько уважительно относятся члены группы друг другу. Все располагаются в большой круг, закрывают глаза, а руки складывают на груди ладонями наружу. Задание состоит в том, чтобы медленно с одновременного старта перейти из одной части круга в противоположную. Безусловно, в центре круга возникнет давка, и все будет зависеть от того, как каждый себя поведет. Сначала передвижение будет только в медленном темпе, а когда группа успешно справится с заданием, участники могут повторить эксперимент, попытавшись двигаться намного быстрее. При этом нужно быть максимально осторожным.

Обсудив упражнение, стоит отметить, что каждый может идти по – жизни пробивая себе свой путь: кто – то будет расталкивать всех, пробиваясь к достижению цели. А кто – то не станет стремиться к результату, так, чтобы было больно и обидно другому.

«Абстрактные картинки».

Для проведения упражнения необходимо приобрести несколько листов ватмана и фломастеры. Всех участников необходимо поделить на равные команды. Каждой команде выдается ватман, на котором требуется нарисовать картину, причем участие каждого обязательно. Рисовать картину можно используя только геометрические фигуры и линии. То есть один участник рисует только треугольники, другой только овалы или прямые линии. Рисунок рисуется поочередно, дополняя работу предшественника.

Ритуал прощания. Участники один за другим высказываются: понравилась ли им игра, было ли трудно, свои предложения. В заключении все берутся за руки и улыбаются.

Упражнение 6. Цель занятия: сплочение коллектива.

Приветствие. По ранее обговоренному ритуалу.

«Я падаю!»

Как обычно, потребуется освободить центр помещения от предметов и желательно, чтобы на полу был расстелен ковер. Суть задания заключается в проверке, насколько один участник может переживать за другого, и каков он в ответственный момент, когда партнеру плохо. Участники прогуливаются по комнате. Ведущий дает команду одному из участников: «Алексею плохо». Условно Алексей незамедлительно начинает падать (только не спиной назад) и остальные члены его команды должны молниеносно подхватить его, поддержать, до того как он упадет на пол. Как только «падающий» игрок спасен, все участники игры расходятся по комнате, и действие повторяется снова.

«Образуйте круг»

Главное в этом упражнении быть честными, и прежде всего, перед собой. Честность заключается в том, что надо «по настоящему» закрыть глаза и не подглядывать. В свободном от лишних предметов помещении, участники группы начинают двигаться в произвольном порядке, переговариваться не разрешается. При чем, сначала движения глаза открыты, а потом по команде ведущего закрываются. Двигаться, как всегда, рекомендуется очень медленно, чтобы не травмировать партнеров. Можно ориентироваться по звукам шагов, дыханию, смеху. Через 1 – 2 минуты предложите участникам взять друг друга за руки, образуя тем самым замкнутый круг. Если потребуется можно сориентировать в пространстве «заблудившегося» участника. Когда, наконец, все соберутся вместе, ведущий объявляет упражнение законченным. Рекомендуется закончить упражнение обсуждением его сильных и слабых сторон и своих впечатлений.

«Пусти корни!».

Каждому игроку нужны два партнера. Попросите участников выбрать себе партнеров игроков, которые родились в разные месяцы. В тройках один из игроков становится между двумя другими – совершенно прямо, руки вдоль туловища, кулаки сжаты. Партнеры подставляют под кулаки стоящего в середине сложенные ладони и пытаются оторвать его от земли. Возможно, первая же попытка увенчается успехом. После этого они подают сигнал: «Готово, подняли!» и ставят игрока на пол. Теперь каждому стоящему в середине игроку надо сказать следующее: «Сейчас ты можешь сильно озадачить своих партнеров: тебе предстоит пустить корни в пол. Закрой глаза и представь себе, что у твоих ног есть корни, которые уходят глубоко в землю. Старайся дышать глубже и вообрази, что с каждым вдохом ты втягиваешь и пропускаешь через себя энергию неба. Она протекает через твое тело и уходит в землю под тобой. Ощути, как с каждым вдохом ты становишься спокойнее и тяжелее, проникаешь глубоко в землю. ..Когда ты почувствуешь, что стал совсем тяжелым и крепко связанным с землей, кивком головы дай партнерам сигнал, что они могут во второй раз попытаться приподнять тебя». Во многих случаях окажется, что стоящего в середине игрока больше не смогут приподнять, во всяком случае, сделать это будет значительно труднее [80].

Ритуал прощания. Участники один за другим высказываются: понравилась ли им игра, было ли трудно, свои предложения. В заключении все берутся за руки и улыбаются.

Упражнение 7. Цель занятия: формирование сплоченности коллектива.

Приветствие. По ритуалу, обговоренному на первом упражнении.

«Выглядим комично!»

Перед участниками упражнения ставится задача пройти по прямой линии, но не простой походкой, а походкой изображающей какого-нибудь героя, необычного человека, персонажа из мультфильма и т.д. Например, пошагать по прямой линии, как солдат, как робот или вампир. Нужно

полностью раскрепоститься и войти в роль, чтобы остальные участники могли с легкостью угадать Вашего героя. Чем более необычным, и даже комичным он будет, тем веселее и интереснее будет все проведенное время. При этом «зрительный зал» не должен оставаться безучастным, помимо угадывания героя, приветствуется поддержка выступающего, например, в виде аплодисментов.

Когда все участники пройдут по воображаемой прямой линии, им предстоит разбиться на пары и придумать, что можно изобразить в паре, а потом и в тройке участников.

«Растопи круг»

Группа встает в круг и берется за руки. Кто – то один берет на себя ответственность начать первым, это может быть и сам ведущий. Суть задания состоит в том, что участник, стоящий в центре круга, должен растопить крепкие цепи круга своей теплотой. Он обращается к выбранному им участнику и произносит слова благодарности, восхищения, комплименты и т.д. Участники, стоящие по кругу, не должны с первой же попытки обращающегося разжимать руки, он должен вложить всю душу в свой монолог, растопить чувства окружающих, подобрать такие добрые и ласковые, приятные слова, чтобы Вы поверили в искренность его слов. Разжимающий руки, не обязан вставать в центр круга, следующий оратор выходит добровольно. Для выступления дается до 5 минут.

«Бережливый муж»

Участникам группы предстоит придумать, а затем проанализировать следующие ответы на вопрос: «Один бережливый муж с большим состоянием однажды изменил свои привычкам и растратил много денег. Сколько причин вы можете найти для такого поведения? Запишите свои идеи, которые появятся в течение четверти часа». Все участники, разбившись на подгруппы

по несколько человек, на листе ватмана обозначают возможные варианты такого поведения человека, анализируя их.

Ритуал прощания. Участники один за другим высказываются: понравилась ли им игра, было ли трудно, свои предложения. В заключении все берутся за руки и улыбаются.

Упражнение 8. Цель занятия: Закрепление полученных знаний и умений.

Приветствие. По ранее обговоренному ритуалу.

«Иди ко мне!».

Это упражнение позволит понять, каково «личное» пространство у каждого участника, на каком расстоянии он поймет, что в его «личное» пространство проникает другая личность, и ему станет не комфортно, а возможно и небезопасно. Все участники группы разбиваются по парам. Один партнер закрывает глаза, а второй встает напротив него на расстоянии около двух метров. Как только первый закроет глаза, второй начинает медленно подходить к нему, до тех пор, пока участник с закрытыми глазами не скажет: «Хватит!». Открыв глаза, он сможет оценить оставшееся расстояние между ними. После этого партнеры меняются ролями и повторяют эксперимент. В завершении всем предлагается обсудить, что каждый из них испытывал в момент приближения, почему допустил второго на небольшое расстояние, что он чувствовал.

«Маятник»

Участники образуют круг, желательно из не более 8 человек, которые становятся лицом в центр круга достаточно близко друг от друга. Всем нужно сделать твердый упор одной ногой и быть готовыми поймать коллегу. Один из участников становится в центре, закрывает глаза и начинает раскачиваться в разные стороны, угрожая упасть то вправо, то влево, то назад, то вперед. А группа должна в любой момент быть готовой его поддержать. Как только он падает на какую-нибудь стороны, ее участники мягко его ловят и слегка

отталкивают в противоположную сторону. Надо постараться сделать так, чтобы качающийся почувствовал себя словно на волнах или на качелях, руками. В завершении, как всегда, должен произойти обмен мнением: чувствовала ли группа доверие к ней? Качающийся описывает свои ощущения; может указать «лучшие» или «худшие» руки.

«Большие шаги»

Все встают в круг, и кладут правую руку на плечо соседа впереди. Суть упражнения заключается в том, что команда должна делать одновременно одно действие, даже если им становится не комфортно. Все должны подготовиться и по команде ведущего высоко поднять левую ногу и сделать шаг в центр круга. Все заняли позиции, подготовились и по очередной команде ведущего опять поднимают высоко ногу и делают шаг в центр круга. Так они должны делать до тех пор, пока все не окажутся на минимальном расстоянии, не позволяющем делать шаг. Результат будет лучше, если делать шаги всем синхронно.

«Карусель»

Это упражнение позволит понять, кто из участников группы может взять на себя инициативу, остановить или организовать весь коллектив. Участники группы встают в шеренгу и кладут руки соседу спереди на плечи или на пояс. Все небольшими шажками перемещаются направо, пока кто-нибудь не остановит: «Стоп!». Этот игрок должен высказать в двух – трех предложениях о том, как прошло занятие, отметив, его лучшие или худшие моменты, или охарактеризовав кого-то из участников, отметив их качества. После этого группа опять двигается уже в другую сторону, до тех пор, пока другой участник не решится остановить всех и не выскажет своего мнения. Так будет продолжаться, пока все участники не выскажут свое мнение.

Итоговая рефлексия.

Подводится итог, всех прошедших занятий. Все участники группы по очереди полностью высказываются. Ведущий предлагает ответить на такие вопросы как: понравились ли упражнения, чему научились, какой опыт приобрели, все ли было понятно, что удивило, что мешало, что заставило задуматься, что можно было бы провести еще раз и другие.

Ведущий может позаботиться и приобрести какие-нибудь символические памятные подарки и предложить собраться вновь.

Прощание.

Выводы по второй главе

1.Целью эмпирического исследования явилась оценка личностных особенностей в коммуникативных актах.

Объектом исследования выступили студенты АО «Медицинский университет Астана» (г. Астана, Р. Казахстан) факультета общей медицины и факультета общественного здравоохранения, добровольно изъявившие желание участвовать в эксперименте, в количестве 50 человек. В исследовании также приняли участие профессиональные психологи, преподаватели, работающие на кафедре психиатрии названного университета, которые являлись экспертами – наблюдателями, в количестве 5 человек.

Проведенное исследование опирается на юнговскую типологию личности, в качестве ее варианта взята методика MBTI (Myers Briggs Type Indicator). Оценивались параметры по четырем основным шкалам, и в результате составлялся психологический тип участника.

Для оценки личностных особенностей в коммуникативных актах мы использовали метод ситуативно-поведенческого тестирования. Так как, на наш взгляд, он наиболее полно дает возможность проанализировать и оценить

особенности личности именно в коммуникации. Термин «ситуативно-поведенческое тестирование» не встречается в литературе, мы считаем целесообразным его введение и использование «ситуативноповеденческое тестирования» для описания процедуры, состоящей из набора поведенческих упражнений, а также специально созданных ситуаций для оценки личностных особенностей в коммуникативных ситуациях.

Мы также использовали метод экспертных оценок. Содержание деятельности эксперта-наблюдателя заключается в сборе поведенческой информации в процессе участия испытуемых в тестировании, групповой работе, интервью, а также перевод первичной поведенческой информации в описания (оценки) по критериям.

2. В результате исследования было показано, что люди по-разному ведут себя в коммуникативных задачах, проявляя определенный паттерн поведенческих реакций. Этот паттерн достаточно стабилен и проявляется в разных коммуникативных задачах. Это свидетельствует в пользу первой и второй гипотезы. Действительно типологические особенности влияют на поведение человека в коммуникации, а также проявляются в коммуникативных актах. В ходе проведения серии поведенческих упражнений выяснилось, что в ходе выполнения поведенческих упражнений может быть определен тип личности.

Критерии для оценки личностных особенностей в коммуникации могут быть выделены эмпирическим путем. Эксперты-наблюдатели в ходе детального анализа и проведения упражнений формулируют критерии по поведенческим проявлениям, вербальным и невербальным. Результаты данной работы позволяют предоставить список критериев оценки личностных особенностей в коммуникативных ситуациях, который можно эффективно применять для оценки в ходе ситуативно-поведенческого тестирования.

3.Нами был разработан комплекс коррекционных упражнений по психологическому сопровождению коллектива в целях формирования его сплоченности. Настоящий комплекс коррекционных упражнений разработан и направлен на формирование сплоченности учебного коллектива. За основу комплекса упражнений был взят ряд апробированных методических разработок по данной тематике.

Комплекс состоит из 8 упражнений. С помощью этих упражнений можно решить такие задачи как: 1) убрать психологическое напряжение; 2) разъяснить приемы работы в группе; 3) совершенствовать коммуникативные способности; 4) повысить уверенность в себе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, анализ литературы показал, что теоретическое развитие вопросов, связанных с понятиями «личность», «коллектив» их взаимодействия коллектива в науке восходит к рубежу XIX-XX веков. С этим временем связывают появление первых работ, раскрывающих современный подход в педагогике и психологии.

На наш взгляд, наиболее плодотворно эти вопросы изучались в советский период, поскольку учеными было поведено множество не только теоретических исследований, но практически экспериментов. При этом сильным в воспитании и обучении остается влияние гуманистического направления.

В качестве особенностей личности мы выбрали типологические особенности людей. Тип личности описывается в виде совокупности множества различных черт, образующих самостоятельную категорию с четко очерченными границами. Для нашего исследования большой интерес представляет типология К. Г. Юнга. Она описывает движение психической энергии в определенном специфическом направлении, на которое тот или иной человек более привычно или предпочтительно ориентируется в мире.

В традициях отечественной гуманистической педагогики коллектив предстает как важнейший фактор целенаправленной социализации, а также как фактор воспитания личности. Одним из основных принципов реализации теории коллектива в педагогике является принцип формирования личности в коллективе. Значимым является формирование у членов коллектива важнейших умений и навыков, норм морали и этики, ответственности и гражданской позиции. Кроме этого, совместная деятельность в коллективе открывает у ее членов возможности для раскрытия физического, творческого

потенциала, их эмоционального развития. Коллектив влияет на человека, но и человек изменяет коллектив.

Целью эмпирического исследования явилась оценка личностных особенностей в коммуникативных актах.

Объектом исследования выступили студенты АО «Медицинский университет Астана» (г. Астана, Р. Казахстан) факультета общей медицины и факультета общественного здравоохранения, добровольно изъявившие желание участвовать в эксперименте, в количестве 50 человек. В исследовании также приняли участие профессиональные психологи, преподаватели, работающие на кафедре психиатрии названного университета, которые являлись экспертами – наблюдателями, в количестве 5 человек.

Проведенное исследование опирается на юнговскую типологию личности, в качестве ее варианта взята методика MBTI (Myers Briggs Type Indicator). Оценивались параметры по четырем основным шкалам, и в результате составлялся психологический тип участника.

Для оценки личностных особенностей в коммуникативных актах мы использовали метод ситуативно-поведенческого тестирования. Термин «ситуативно-поведенческое тестирование» не встречается в литературе, мы считаем целесообразным его введение и использование «ситуативноповеденческое тестирования» для описания процедуры, состоящей из набора поведенческих упражнений, а также специально созданных ситуаций для оценки личностных особенностей в коммуникативных ситуациях.

Мы также использовали метод экспертных оценок. Содержание деятельности эксперта-наблюдателя заключается в сборе поведенческой

информации в процессе участия испытуемых в тестировании, групповой работе, интервью, а также перевод первичной поведенческой информации в описания (оценки) по критериям.

В результате исследования было показано, что люди по-разному ведут себя в коммуникативных задачах, проявляя определенный паттерн поведенческих реакций. Этот паттерн достаточно стабилен и проявляется в разных коммуникативных задачах. В ходе проведения серии поведенческих упражнений выяснилось, что в ходе выполнения поведенческих упражнений может быть определен тип личности.

Эксперты-наблюдатели в ходе детального анализа и проведения упражнений формулируют критерии по поведенческим проявлениям, вербальным и невербальным. Результаты данной работы позволяют предоставить список критериев оценки личностных особенностей в коммуникативных ситуациях, который можно эффективно применять для оценки в ходе ситуативно-поведенческого тестирования.

Нами был разработан комплекс коррекционных упражнений по психологическому сопровождению коллектива в целях формирования его сплоченности из 8 упражнений. С помощью этих упражнений можно решить такие задачи как: 1) убрать психологическое напряжение; 2) разъяснить приемы работы в группе; 3) совершенствовать коммуникационные способности; 4) повысить уверенность в себе.

Таким образом, цель исследования - изучение психологопедагогических факторов, влияющих на проявление личностных особенностей в коллективе – достигнута. Задачи решены. Гипотеза нашла свое подтверждение.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Алтунина, И.Р. Социальная психология: Учебник / И.Р. Алтунина, Р.С. Немов. - Люберцы: Юрайт, 2015. - 427 с.
- 2 Амонашвили Ш.А. Школа Жизни. - М., 2000. – с. 37.
- 3 Андреева, Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева. - М.: Аспект Пресс, 2012. - 363 с.
- 4 Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: Знание, 1990.
- 5 Андриенко, Е.В. Социальная психология: Учебное пособие для студ. учреждений высш. проф. образования / Е.В. Андриенко . - М.: ИЦ Академия, 2012. - 264 с.
- 6 Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. СПб., 2002.
- 7 Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. - Л., 1969.
- 8 Бехтерев В.М. Избранные труды по психологии личности [Текст]: избранные труды / В.М. Бехтерев. – В 2-х т. Т. 1. – СПб: Изд-во «Алетейя». – 252 с.; Дарвин Ч. Происхождение видов путём естественного отбора [Текст]: книга для учителя /Ч. Дарвин. – М.: Просвещение, 1986. – 383 с.: ил.
- 9 Белинская, Е.П. Социальная психология: Хрестоматия / Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. - М.: Аспект-Пресс, 2012. - 456 с.
- 10 Вагурин В. А. Синергетика эволюции современного общества. М., 2006, с. 6-7.
- 11 Введение в психологию / Под общ.ред. проф. А.В. Петровского. — Москва: Издательский центр «Академия», 1996. - 496 с.
- 12 Веракса, Н.Е. Социальная психология: Учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / Н.Е. Веракса, А.Н. Веракса. - М.: ИЦ Академия, 2011. - 224 с.
- 13 Выготский Л. С. Педагогическая психология. М., 2005., с. 12.

- 14 Гераськина, М.Г. Социальная психология: Учебное пособие для студентов вузов / А.Н. Сухов, М.Г. Гераськина, А.М. Лафуткин; Под ред. А.Н. Сухов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. - 615 с.
- 15 Головин С.Ю. - Словарь практикующего психолога. М.,-217с.
- 16 Гулевич, О.А. Социальная психология: Учебник и практикум для академического бакалавриата / О.А. Гулевич, И.Р. Сариева. - Люберцы: Юрайт, 2015. - 452 с.
- 17 Денисова, Ю.В. Социальная психология: Учебное пособие / Ю.В. Денисова, Е.Т. Имашева. - М.: Омега-Л, 2011. - 172 с.
- 18 Дикая, Л.Г. Социальная психология труда: Теория и практика. Т. 2 / Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. - М.: Институт психологии РАН, 2010. - 442 с.
- 19 Донцов, Д.А. Социальная психология / Д.А. Донцов, А.А. Денисов, Л.В. Сенкевич. - М.: Человек, 2010. - 80 с.
- 20 Дридзе, Т.М. Язык и социальная психология / Т.М. Дридзе. - М.: КД Либроком, 2009. - 240 с.
- 21 Еникеев, М.И. Общая и социальная психология: Учебник / М.И. Еникеев. - М.: Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 640 с.
- 22 Ефимова, Н.С. Социальная психология: Учебник для бакалавров / Н.С. Ефимова, А.В. Литвинова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 442 с.
- 23 Ждан А. Н. История психологии: Учебник. — М.: Изд-ва Ж42 МГУ, 1990.—367 с.
- 24 Журавлев, А.Л. Социальная психология российского предпринимательства: Концепция психологических отношений / А.Л. Журавлев, В.П. Позняков. - М.: ИП РАН, 2012. - 480 с.
- 25 32 Идея системности в современной психологии / Под ред. В. А. Барабанщикова. М., 2005, с. 3.

- 26 Корягина, Н.А. Социальная психология.теория и практика: Учебник для бакалавров / Н.А. Корягина, Е.В. Михайлова - Люберцы: Юрайт, 2016. - 492 с.
- 27 Казакина М.Г. Взаимосвязь процесса развития коллектива и нравственного формирования личности. Л. - 1983. С. 19.
- 28 Коломинский Я. Л. Основы психологии. - 2010 год.
- 29 Коммуникативно-ориентированные образовательные среды. Психология проектирования / Под ред. В. В. Рубцова. М., 1996.
- 30 Крысько, В.Г. Социальная психология. Курс лекций: Учебное пособие / В.Г. Крысько. - М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2012. - 256 с.
- 31 Лазурский А.Ф. Избранные труды по психологии [Текст]: избранные труды / А.Ф. Лазурский. – М.: Наука. 1997. – 446 с.
- 32 Лазурский А.Ф. Избранные труды по психологии [Текст]: избранные труды / А.Ф. Лазурский. – М.: Наука. 1997. – 446 с.
- 33 Литвинова А.В. Социальная психология: Учебник для бакалавров / А.В. Литвинова, Н.С. Ефимова, - Люберцы: Юрайт, 2016. - 442 с.
- 34 Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М., 1984, с.100.
- 35 Майерс, Д. Социальная психология / Д. Майерс. - СПб.: Питер, 2013. - 800 с.
- 36 Моргаевская, Анна Николаевна. Развитие теории коллектива в отечественной педагогике : диссертация ... кандидата педагогических наук : 13.00.01 / Моргаевская Анна Николаевна; [Место защиты: ГОУВПО "Российский государственный педагогический университет"] - Санкт-Петербург, 2009 - Количество страниц: 190 с. Санкт-Петербург, 2009 190 с. :

- 37 Морено Я.Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе / Пер. с англ. М.: Академический Проект, 2004
- 38 Морозов, А.В. Социальная психология: Учебник / А.В. Морозов. - М.: Академический проект, 2013. - 335 с.
- 39 Назарбаев Н.А. Послание Президента Казахстана: Новое десятилетие - новый экономический подъем - новые возможности Казахстана // Казахстанская правда. - 2010. - 30 января.
- 40 Назарбаев Н.А. Актовая лекция Президента РК. Казахстан в посткризисном мире: интеллектуальный прорыв в будущее. - Алматы: Казак университеті, 2009. - С. 20.
- 41 Немов, Р.С. Социальная психология: Учебное пособие / Р.С. Немов. - СПб.: Питер, 2010. - 432 с.
- 42 Немов Р.С. Психология: В 3-х кн.: кн. 1: Общие основы психологии. - М.: ВЛАДОС, 2002. - 688 с.
- 43 Основы профессионального психофизиологического отбора / Н.В. Макаренко, Б.А. Пухов, Н.В. Кольченко и др. Киев: Наука думка, 1997.
- 44 Панов В. И. Экологическая психология: Опыт построения методологии. М., 2004, с. 70.
- 45 Панов В. И. К проблеме психолого-педагогического проектирования и экспертизы образовательного учреждения // Психологическая наука и образование. 2001. № 2. С. 14-20.
- 46 Психология личности: учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений / Э.П.Утлик. — М.: Издательский центр «Академия», 2008. —320 с.
- 47 Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: учеб.для студентов вузов. - М. : Аспект Пресс, 2003. - 285 с. (с. 221-230)

- 48 Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, А.Г. Лаптева. М.: Изд-во Института Психотерапии, 2001
- 49 Радина К. Педагогика и психология: исторический аспект. Развитие личности №1 / 2000.
- 50 Родчанин Е.Г., Зязюн И.А. Об идеалах В.А. Сухомлинского. – М., 1991
- 51 Ридецкая О.Г. Социальная психология Учебное пособие Москва 2008 Московский Государственный Университет Экономики, Статистики и Информатики
- 52 Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание // О месте психического во всеобщей взаимосвязи явлений материального мира. М., 1957.
- 53 Самойлов, В.Д. Педагогическая антропология: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям " Педагогика и психология девиантного поведения", "Социальная педагогика", "Психология служебной деятельности" / В.Д. Самойлов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2013. - 271 с.
- 54 Свенцицкий, А.Л. Социальная психология: Учебник для бакалавров / А.Л. Свенцицкий. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 408 с.
- 55 Собчик Л. Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики СПб.: Речь, 2005.
- 56 Социальная психология: Учебник / Под ред. А.М. Столяренко. - М.: ЮНИТИ, 2012. - 511 с.
- 57 Социальная психология: Учебное пособие / Под ред. А.Н. Сухова. - М.: ЮНИТИ, 2014. - 615 с.
- 58 Социальная психология личности в вопросах и ответах. Учебное пособие. /Под ред В.А.Лабунской. М.: Гардарики,1999.
- 59 Столяренко, Л.Д. Социальная психология: Учебное пособие / Л.Д.

- Столяренко, С.И. Самыгин. - М.: Дашков и К, 2016. - 240 с.
- 60 Столяренко, Л.Д. Социальная психология: Учебное пособие для бакалавров / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин. - М.: Дашков и К, 2016. - 240 с.; Гулевич, О.А. Социальная психология справедливости: Бизнес, политика, юриспруденция. / О.А. Гулевич. - М.: Аспект-Пресс, 2007. - 254 с.; Андреева, Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева. - М.: Аспект Пресс, 2012. - 363 с.
- 61 Столяренко Л.Д. Социальная психология: Учебное пособие для СПО / Л.Д. Столяренко. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 219 с.
- 62 Слободчиков В. И. О соотношении категорий «субъект» и «личность» в контексте психологической антропологии / В. И.Слободчиков// Развитие личности.- 2005.- № 2.- С. 56-57.
- 63 Слободчиков В. И., Громько Ю. В. Российское образование: перспективы развития // Директор школы. 2000. № 2. С. 3-12.
- 64 Уманский Л.И. Методы экспериментального исследования социальнопсихологических феноменов // Методология и методы социальной психологии / Под ред. Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1996
- 65 Шуванов, В.И. Социальная психология управления: Учебник. / В.И. Шуванов. - М.: ЮНИТИ, 2014. - 463 с.
- 66 Шуванов, В.И. Социальная психология управления: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Маркетинг", "Коммерция" / В.И. Шуванов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 463 с.
- 67 Школы-коммуны // Российская педагогическая энциклопедия, в 2 т. — Т. 2 (М-Я) / гл. ред. А.П. Горкин. - М.: Большая российская энциклопедия, 1999.
- 68 Шипунов, В.Г. Основы управленческой деятельности: Социальная психология, менеджмент. / В.Г. Шипунов. - М.: Высшая школа, 2004. - 327 с.

- 69 Цветкова, Л.А. Социальная психология наркотизма в студенческой среде / Л.А. Цветкова. - СПб.: СПбГУ, 2012. - 256 с.
- 70 Ярошевский М. Г. История психологии. 3-е изд., дораб. М., 1985.
- 71 Ярошевский М. Г. История психологии. 3-е изд., дораб. М., 1985, с. 194.
- 72 Ясвин В. А. Векторная модель школьной среды // Директор школы. 1998. № 6. С. 13-22.
- 73 Психологическая библиотека [<http://psylive.ru/>] 10.02.2017г.
- 74 КОЛЛЕКТИВ (от лат. collectivus - собирательный) [<https://www.vedu.ru/bigencdic/29025/>] 12.02.2017г.
- 75 Википедия: свободная энциклопедия [<https://www.vedu.ru/bigencdic/29025/>] 21.03.2017г.
- 76 Волевые свойства личности - Воля человека [http://studbooks.net/919079/filosofiya/volevye_svoystva_lichnosti] 03.05.2017г.
- 77 Понятие коллектива, его основные признаки и этапы развития [<https://studopedia.org/9-168526.html>] 22/05/2017 г.
- 78 Сайт посвящен практической психологии и современным психологическим технологиям [<http://psyfactor.org>, <http://docpsy.ru>] 23.05.2017
- 79 Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф.Фидлеру) [https://vuzlit.ru/726236/test_otsenka_psihologicheskoy_atmosfery_kollektive_fidleru] 10.06.2017 г.
- 80 Учебные материалы для студентов [<https://studme.org>] 25.06.2017 г.
- 81 Энциклопедия психодиагностики [<http://psylab.info>] 25.06.2017 г.
- 82 65 Социальная психология.docx [<https://studfiles.net>] 26.06.2017 г.
- 83 Целенаправленная деятельность субъектов различного уровня [https://otvet-est.ru/question_answer.php?id=63743] 23.07.2017 г.

- в первом столбце - код участника;
- во втором столбце - фамилия участника;
- в третьем, четвертом, пятом, шестом столбцах - типологические параметры методики MBTI (Myers Briggs Type Indicator);
- в седьмом столбце - тип личности, проставленный наблюдателем.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Пример выявленных критериев оценки личностных особенностей в упражнении «Дорога»

Е (экстраверсия)	И (интроверсия)
1. Начинает первым. 2. К концу становится активнее. 3. Активное поведение	1. Выжидал. 2. К концу выступления активность уменьшается. 3. Пассивное поведение
S (сенсорика)	N (интуиция)
1. Слова: давайте посмотрим, смотрите. 2. Более детальное рассмотрение. 3. Рассматривают условия задачи. 4. Надежность, согласованность	1. Слова: мне кажется, я чувствую 2. Ухватывают суть. 3. Вникает в контекст. 4. Оригинальность идеи выводов на каждом этапе решения.
F (сочувствие)	T (рациональность)

<ol style="list-style-type: none"> 1. Высказывание отношения к ситуации, к самой задаче. 2. Привнесение человеческих отношений в содержание задачи. 3. Предложение двух компромиссных решений (чтобы никого не обидеть) подходит-не подходит. 4. «Вот, что для меня ценно». 5. С трудом с первого раза формулируют свою мысль, часто повторяется. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Претензии к логике задачи. 2. Четкое решение задачи, четкая; логика. 3. Предложение одного решения. 4. «Вот истина». 5. Расставляет по местам все факты или концепции и делает правильные! выводы.
<p>Р (восприимчивость)</p>	<p>Ж (оценивание)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. После прочтения задачи просьба прочитать (написать) еще раз. 2. Несколько решений. 3. Предпочтет отложить окончательное решение, пока не соберет достаточно сведений. 4. Ответ на вопрос: «Сколько времени Вам понадобится на решение второй задачи?» <i>около 15 минут.</i> 5. Ответ на вопрос: «Как Вам кажется, на сколько процентов Вы уверены в принятом решении?» <i>90%, 50%.</i> 6. Интересен сам процесс продажи. 7. Часто меняет мнение. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вопросов нет. 2. Одно решение. 3. Сразу принимает решение. 4. <i>10 минут 5.100%.</i> 6. Интересен результат продажи. 7. Или держится своего мнения до конца, или неожиданно резко его меняет.