

Томский государственный университет

В.И. Кабрин

**Комплекс психологических практик развития
потенциала достижений**

Учебное пособие

**Издательство Томского университета
2011**

УДК 159.9:316.6
ББК 88.5
К 12

Комплекс психологических практик развития потенциала достижений.
– Томск: Изд-во Том. ун-та, 2011. – 116 с.

Представлен комплексный проект активных методов исследования и актуализации психологического потенциала достижений личности. Методики раскрывают основные уровни психологического потенциала – мотивационный, интенциональный, эйдетический, ментально-креативный и транскомуникативный. В процессе реализации тренинговых программ осуществляется самоанализ и групповой анализ позитивных изменений.

Рекомендовано студентам и аспирантам высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Психология» с углубленным изучением проблем творческой коммуникации и развития творческого потенциала личности, а также специалистам, повышающим квалификацию в области практической *психологии, педагогики и менеджмента*.

Пособие отмечено Малой золотой медалью Международной образовательной выставки «УЧСИБ - 2008», г. Новосибирск.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение

Часть I. Семинар - тренинг

Раздел 1. Самоисследование стратегической мотивации достижений

- 1.1. Группа как жизненное пространство актуальных достижений
- 1.2. Биография имени – символика жизненного пути
- 1.3. «С чем мы пришли?» Мой актуальный жизненный мир в группе
- 1.4. Актуализация стратегической мотивации достижений
- 1.5. Исследование актуального транскомуникативного потенциала личности в группе

Раздел 2. Жизнетворческий потенциал личности в базовых жизненных отношениях

- 2.1 Уровни базовых коммуникативных отношений
- 2.2 Транскомуникативная потенциализация достижений
- 2.3 Критериальная модель транскомуникативных качеств личности
- 2.4 Лидерская суперпозиция включенности в групповую динамику

Раздел 3. Эйдетический потенциал достижений и управление силами намерений

- 3.1 Психическая энергия: «Критик» и «Воин»
- 3.2 Психическая информация: «Зануда» и «Пытливый»
- 3.3 Психологическое пространство: «Лентяй» и «Энтузиаст»
- 3.4 Психологическое время: «Пессимист» и «Оптимист»
- 3.5 Общий эйдетический потенциал: Я - стратегия и диалог субличностей

Раздел 4. Ментально-креативный потенциал достижений

- 4.1 Диапазон приемлемости и потенциал толерантности интерперсональных отношений
- 4.2 Актуализация ментально-креативного потенциала в групповом контексте
- 4.3 Потенциал достижений в проблемной ситуации
- 4.4 Ролевая игра «Конкурентное проектирование»
- 4.5 Групповой проективный анализ личностно-значимых различий

Раздел 5. Транскомуникативный потенциал достижений

- 5.1 Исследование изменений транскомуникативного потенциала личности в группе
- 5.2 «Чего мы достигли?» Реализованный коммуникативный мир личности в группе
- 5.3 Оценка коммуникативных и персональных изменений в группе
- 5.4 «Сбор чемодана»

Раздел 6. Углубление психологической культуры достижений: групповая супервизия профессиональных проблемных ситуаций

Часть II. «Индивидуальная самостоятельная работа участника проекта»:

- 1 Что такое наша группа
- 2 Мой коммуникативный мир в группе
- 3 Особенности моей деловой мотивации
- 4 Мой профиль актуального коммуникативного состояния в группе
- 5 Матрица моей встречи: Я – Группа
- 6 Психологическая схема групповой динамики
- 7 Мой диапазон приемлемости

- 8 Мой потенциал достижений в проблемной ситуации
 - 9 Мой профиль коммуникативных состояний: анализ изменений
 - 10 Матрица моих встреч: Я – Группа: анализ изменений
 - 12 Мой коммуникативный мир в группе: анализ изменений
 - 13 Шкала коммуникативных и персональных изменений личности
- Заключение
- Контрольные вопросы
- Литература

Введение

Целью проекта является формирование активной позиции личности в отношении методов развития своей компетентности и эффективности, т.е. развития высокого потенциала достижений. Методологической основой образовательного комплекса служит современная *теория транскоммуникации*, в рамках которой выявляются наиболее существенные качества эффективной личности: выраженный творческий потенциал и высокая коммуникативная ответственность. Эти характеристики являются двумя координатами потенциала достижений. Он как интегральный фактор личности не возникнет при отсутствии одной из них (ответственность без творчества превращает человека в бюрократа, а творчество без ответственности – в авантюриста). *Транскоммуникация* происходит между людьми, которые принимают инаковость друг друга и преодолевают страх пиковых переживаний, т.е. не стыдятся удивления, катарсиса, импринтинга, инсайта. Эти процессы порождают большую яркость мыслей, образов, идей и делают аутентичными и творческими совместные действия и поступки.

Творческий потенциал и ответственность в транскоммуникации образуют единство на основе более глубинного фактора – потребности в компетентности. «Я - могу, Я - сам» ребенка, рождающие его самосознание одновременно образуют и поле его ответственности «Я отвечаю за это». Таким образом, *психологический потенциал достижений - это раскрытие базовой потребности личности в компетенции и переживании Пика Возможностей в совершенствовании мотивационных, когнитивных, креативных и эмоциональных оснований инновационного поведения. Он реализуется в транскоммуникативных ситуациях, преобразующих значимые жизненные отношения, делая их более эффективными и жизнеспособными.*

Личность с высоким потенциалом достижений становится лидером мнений. И, являясь творцом нового, будет услышана и понята значимыми другими и культурным сообществом. Весь комплекс указанных качеств синергично развивается в *индивидуальном коммуникативном мире личности* как системе добровольных и избирательных коммуникативных отношений соответствующих ее самобытности. Свобода выбора оригинальных проблем, идей, единомышленников и творческих оппонентов формирует оригинальных и свободных людей, которые только и могут образовывать эффективные творческие коллективы.

Коммуникативный мир личности интегрирует в единое целое наследственно обусловленную творческую одаренность, уникальный эйдетический опыт детства, сложные ментальные схемы представлений о мире отношений и сами транскоммуникативные отношения, позволяющие человеку быть открытым новому и отвечать за меняющуюся коммуникативную экологию.

Коммуникативный мир инновационной личности представляет собой дифференцированную систему креативно-коммуникативных компетенций, которые дают возможность находить комфортную и конгруэнтную позицию в сложных и противоречивых ситуациях, сохраняя потенциал жизнелюбия, великодушия, альтруизма и способность актуализировать высшие ценности. Это позволяет такой личности поддерживать свою позитивную пассионарность.

Однако, такая естественная здоровая основа конструктивной социализации человека имеет на своем пути много препятствий в современном обществе.

Данный проект разработан для решения задачи гармоничной актуализации психологического потенциала достижений человека. Он состоит из комплекса автономных программ, направленных на развитие:

- творческой спонтанности;
- конструктивной эффективной импровизации;

- способности формирования качественных коммуникативных отношений;
- понимания экологии коммуникативных процессов;
- принятия ответственности за межличностное (групповое) коммуникативное пространство на ситуативном и стратегическом уровнях.

Разделы проекта охватывают все указанные уровни психологического потенциала достижений человека. Этим определяется многообразие задействованных в проекте активных методов коммуникации, тренинга, ролевых игр, коллективного творчества, ситуационного анализа, самоисследования.

Рабочей методологией и методом проекта является Метод Моделирования Коммуникативных Миров (ММКМ), относящийся к поколению постнеклассических технологий и показавшим многостороннюю результативность. Этот метод дает новое видение и понимание динамики развития инновационных коммуникативных качеств личности и группы.

В проекте реализуются новые модели:

- коммуникативной потенциализации личности;
- развития базовых уровней коммуникативных отношений;
- экспертной системы развития креативно-коммуникативных компетенций;
- формирования творческих коммуникативных миров.

Разделы проекта образуют единую схему развертывания основных аспектов и граней целостного психологического потенциала достижений человека. В то же время разделы проекта являются относительно автономными программами.

Каждый раздел представляет собой программу, развивающую соответствующий уровень транскомуникативного потенциала достижений. *Первый* раздел посвящен мотивационной составляющей достижений. *Второй* раздел позволяет раскрыть достижения личности в базовых жизненных отношениях. *Третий* раздел открывает глубинные эйдетические источники управления силами намерений как основы потенциала достижений. В *четвертом* разделе предлагаются активные методы работы с ментально-креативным потенциалом достижений. В *пятом* разделе интегрируются в действие вышерассмотренные уровни транскомуникативного потенциала в целом. *Шестой* раздел посвящен перспективам развития индивидуальных возможностей эффективных решений в проблемных коммуникативных ситуациях. Все разделы проекта сопровождаются методиками индивидуального самоисследования, данными в приложении и «домашними заданиями» для самостоятельной работы.

Программы являются гибкими с точки зрения их развертывания во времени, и адаптивны к ситуативным контекстам. Поэтому проект может реализовываться в различных временных форматах и режимах. Это могут быть:

- трехдневный или более марафон (от 30 до 50 часов)
- 1, 2, 3-х семестровый курс (от 30 до 90 часов).

Возможны и промежуточные избирательные варианты.

Пособие имеет приложения, в которых в соответствии с разделами представлены основные экспозиционно–диагностические и аналитические схемы.

Этот проект входит в качестве практикума в курсы «Психология творческой коммуникации» и «Введение в антропологическую психологию».

В то же время при его более глубокой и интенсивной реализации он будет основой самостоятельной тренинго-образовательной программы «Транскомуникативное развитие психологических достижений»

личности в группе» для магистратуры, аспирантуры и послевузовского образования, психологов, педагогов, менеджеров.

Пособие написано как практическое руководство одновременно для ведущих и для участников тренинга. Разумеется, что предполагается понимание разницы их потенциалов. Рекомендации для ведущего отмечены знаком*.

Часть I. Семинар - тренинг

Раздел 1. Самоисследование стратегической мотивации достижений

Философы и культурологи любят известное выражение Протагора: «Человек — мера всех вещей». А психологи часто видят обратную сторону этой истины. Человек — это настоящая бездна противоречивых образов, идей и желаний, но лишь очень ничтожную часть из них нам удастся реализовать.

Получается, и с той, и с другой стороны мы погружены в тонкую, кажется, невидимую, но вполне чувствуемую реальность нашего воображения, наших фантазий, нашей интуиции. При этом все такого рода переживания намного опережают следующие за ними действия и поступки. Но, как правило, мы осознаем это задним числом, когда поезд уже ушел.

В практической психологии известны обыденные полярные стратегии обычных людей. Первый тип стратегии условно обозначен «притчей о домкрате». Одному человеку для починки машины срочно понадобился домкрат, который у него был сломан. Он решил одолжить его у соседа. Пока он шел к соседу, в голову приходили странные мысли о том, что сосед не захочет одалживать свой домкрат и будет придумывать всевозможные поводы, как ему отказать. Он будет говорить, фальшиво сочувствуя, что домкрат уже одолжил другой сосед, или он у него тоже сломан. За этими фантазиями человек не заметил, как подошел к соседскому дому и постучал в дверь. А когда увидел в дверном проеме физиономию соседа, неожиданно для себя в сердцах выпалил: «Да не нужен мне твой домкрат!» — и в негодовании пошел обратно.

На основе этой притчи психологи комментируют типичные ситуации жаргонным термином «домкратить». Вместо домкрата могла быть любая другая просьба. Просьба вообще — вещь очень деликатная. Поскольку все мы бывали жертвами просьб, думаю, понятно, что значит «домкратить». Но еще сложнее действовать прямо противоположным образом, ведь ни вы, ни ваш партнер не хотим быть просто «попользованными». Попробуйте пойти за тем же самым домкратом, не переставая думать о том, как радушно вас примет сосед, как он пригласит вас в гости и угостит чаем, с какой радостью он откликнется на вашу просьбу... Тяжело? Да, не просто. А на самом деле, очень важно видеть в том, кто может помочь нам в нашей простой нужде, щедрого и душевно открытого человека, наделенного теми достоинствами, которые он сам в себе ценит.

Безусловно, и все ваши качества также достойны уважения. И вместо того, чтобы «домкратить», вы можете почувствовать себя «подарком судьбы» для вашего партнера. Вот увидите, он обрадуется встрече с вами! Но и в этой ситуации будьте внимательны: старайтесь не соскользнуть на притворство и фальшь к себе и партнеру, что действительно может испортить отношения. Этого стоит опасаться, поэтому намного лучше быть искренне смелым.

Мы сами своими фантазиями программируем ход событий. Предвзятость нашего воображения играет с нами злую шутку, расставляя тут и там капканы, в которые мы легко попадаем. Мы слышим то, что хотим слышать, и видим то, что хотим видеть. Предрекая заранее себе неудачу, мы готовим защиту от возможных переживаний и разочарований. Так психология жертвы притягивает на себя все негативное. Идете просить и уверены, что вам откажут? С таким подходом к жизни иного результата и не ждите. Гораздо проще очернить другого человека, чем найти в нем положительные качества. Любите страдать? Страдайте. Но помните, что у вас всегда есть альтернатива.

Мы рассмотрели лишь один из множества возможных примеров, где нас спасает быстрота воображения и интуиции. Уже поэтому стоит поверить, что тонкая реальность образов, фантазий, идей на самом деле реальнее грубой реальности — поступков и их последствий. Почему-то с детского сада нас упорно отучают от понимания того, что мы действительно живем в мире образов, а не просто вещей. В результате дети это чувствуют лучше, чем взрослые. Кто понимает реальный мир ребенка, тот может войти в мир его образов и договориться с ним на равных.

Однако не стоит думать, что мир образов прост. Он многообразнее мира предметов и включает много красивых фантомов типа Деда Мороза, Дня Рождения и вообще любого «праздника». Мы непрестительно часто игнорируем возможность реальной встречи, которая может стать настоящим торжеством в паузине однообразных событий. Но путь к этому торжеству стоит душевных переживаний, а именно — работы с образами. Представьте, что одна и та же вещь, ситуация или событие у разных людей вызывают очень разные образы, чувства и отношения: восхищение или ненависть, гордость или досаду, смех или зависть и т.п. Например, ваш новый автомобиль у вас вызывает гордость, у друзей — зависть, у подростков — восхищение, у стариков — безразличие... Так дело в вещи или в нашем отношении к ней? Весь мир нам открыт исключительно через качество наших переживаний. И здесь важно понять, что выбор того или иного переживания делаем мы сами. Так, в одном эксперименте людям сказали, что сейчас к их руке притронутся раскаленной монеткой. А она была на самом деле комнатной температуры. Люди же поверили в высокую температуру металла и... получили реальный ожог от такого прикосновения. Наша мысль материальна. Кстати, вам известно, что абсолютно нейтральная таблетка (плацебо) вызывает улучшение состояния здоровья у людей особо впечатлительных, то есть с богатым воображением.

Наша система социализации ставит человека в определенные рамки, замораживая тем самым его огромный психологический потенциал и лишая возможности почувствовать полноту жизни. А на

обрубленных крыльях далеко улететь невозможно. Человек же в любой ситуации способен найти то, что ему доставило бы удовольствие. Думаю, вы не раз слышали фразу: «Не можешь изменить ситуацию, измени свое отношение к ней». До сих пор людям трудно поверить в очень простую истину, что любовь или ненависть выбираем мы сами. А эти чувства дальше уже могут вызвать череду физически необратимых последствий, позитивных или трагических. Более того, мы сами решаем, быть хозяином или рабом возникающих чувств. И если мы с удовольствием и любопытством примем это великое многообразие тонкой реальности, мы не только научимся справляться с ней, помогая при этом и другим, но нам уж точно не будет скучно. Тогда можно не бояться потерять вкус жизни, качество которой будет постоянно совершенствоваться.

Мы расширяем вокруг себя материальный мир, «обрастая» украшениями, дачами, машинами, но при этом абсолютно забываем о мире духовном. И в связи с этим зачастую попадаем под зависимость вещей. Купили себе машину как помощь в передвижении. Она сломалась. Все, без нее вы лишаете себя возможности появиться на важной встрече. Получается, не мы вещами управляем, а они начинают диктовать нам свои условия. Попробуйте посмотреть внутрь себя, разобраться, что же вам все-таки более важно в этой ситуации: деловые переговоры или комфорт в передвижении. А уже после этого начинайте работу над упорядочиванием внешнего мира вещей, которые могут быть в избытке, и обогащением своего внутреннего мира. При этом помните, что душевная организация человека настолько тонка и пластична, что готова поддаться любому его желанию. Здесь важна гармония внутренней свободы. Решение этих вопросов помогает постепенно обрести личную автономию в потоке жизни, интуитивно догадываться о главном в себе: ради него стоит жить и у каждого оно свое. И поэтому свобода другого человека не менее ценна, чем ваша собственная. Однако, сегодня можно наблюдать резкое снижение качества внутренней личностной мотивации при стрессогенной ориентации на выживание в конкурентной рыночной среде (превалирование дефицитарных потребностей, связанных с потребительством и обогащением; утрата почвы для развития альтруистических креативных духовных потребностей).

При росте интенсивности и разнообразия социальных, межличностных и опосредованных (Интернет) коммуникаций можно наблюдать снижение:

- общей коммуникативной культуры;
- качества и глубины межличностной коммуникации;
- качества межличностных отношений;
- избирательности и определенности круга общения (коммуникативного круга общения).

Наблюдается также усиление диффузности, утрата персонифицированности и уровня компетентности «Лидеров мнений» при нарастании их примитивной активности. Поэтому комплексную задачу развития мотивации достижений мы начинаем с наиболее значимого и универсального фактора первичной группы.

1.1 Группа как жизненное пространство актуальных достижений

Нам с Вами предстоит интенсивная и достаточно продолжительная творческая работа в группе. В процессе вы познакомитесь со многими характеристиками психологии группы, но прямо сейчас важно понять, что наша группа как многогранное жизненное пространство является и основным условием, и инструментом решения всего предстоящего комплекса задач. Поэтому уже сейчас мы должны смотреть друг на друга, на группу в целом как на перспективную модель полноценной жизни.

Группа:

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

* Ведущему рекомендуется стимулировать спонтанные самопроявления участников в виде реплик-примеров по каждому пункту. Обозначенные функции группы презентуются на экран или представляются в виде раздаточного материала. Откройте часть II задание 1 и заполните бланк.

1.2 Биография имени – символика жизненного пути

Имя – самая устойчивая характеристика личности как живого и деятельного существа. В процессе жизни от младенчества до старости человек меняется до неузнаваемости биологически, психологически и социально. Лишь имя, являясь постоянным символом личности, становится все более мощным выразителем ее смысла жизни. Редкие случаи смены имени, как правило, связаны с серьезными психологическими кризисами человека и надеждами на новое качество жизни. Через осознание изменений отношения к

собственному имени личность получает возможность проникнуть в скрытую вытесненную область своих личных проблем и профессиональной состоятельности.

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

* Ведущий по поводу каждого рассказа стимулирует вопросы рассказчику о существенных поворотах в его биографии. Важно при этом обращать внимание на то, какие личные достижения изменяют наши представления о себе и отношения с другими людьми.

1.3 «С чем мы пришли?» Мой актуальный жизненный мир в группе

Успех участия в групповой программе развития психологического потенциала личных достижений будет зависеть от того, какое место и какой способ жизни в группе выберет каждый. Даже помимо Вашего желания вокруг каждого из Вас будет образовываться уникальное жизненное пространство. Для того чтобы оно в наибольшей степени соответствовало Вашим интересам, возможностям и особенностям, каждому предлагается сконструировать, вообразить Ваш личный коммуникативный мир в группе.

Для этого Вам предлагается специальный бланк для самоанализа.

В основных колонках бланка даны исчерпывающие инструкции по их заполнению.

1. Бланк удобнее заполнять по колонкам.
2. Главное – творчески подойти к заполнению второй основной колонки бланка.
3. Охарактеризуйте Ваши интересы и проблемы (верхняя часть колонки); напишите главные характеристики партнеров в Вашем круге общения (нижняя часть колонки).
4. Сделайте это как можно более конкретно. Чем больше характеристик каждой проблемы и каждого партнера, тем лучше.

5. Если вы испытываете затруднения в выборе и описании основных интересов и проблем, а также качеств партнеров, то отвлекитесь на минуту и представьте как можно ярче жизненный мир Вашего любимого сказочного персонажа. Какими проблемами он живет? С кем вступает в отношения? Как его можно охарактеризовать... и возвращайтесь к Вашему жизненному миру.

6. Не забудьте подчеркнуть проблемы, интересы и качества партнеров, которые непосредственно характеризуют и Вашу личность.

7. В третьей, четвертой и пятой колонках Вы делаете интуитивную субъективную оценку по шкале от «-3» (очень неприятные переживания) до «+3» (очень приятные переживания). В каждой клетке вы можете поставить любую цифру от «-3» до «+3». При этом 0 означает отсутствие каких-то определенных переживаний.

8. В каждую строку шестой колонки записывайте любое реальное количество соответствующих номеров проблем или партнеров, т.е. в верхнюю часть бланка записываются номера партнеров из нижней части бланка и наоборот.

Внимательно прочтите инструкции во всех колонках бланка.

Внимательно присмотритесь друг к другу.

Приятного Вам путешествия по Вашему воображаемому жизненному миру в группе!

Таблица № 1 «Мой коммуникативный мир в группе»

Ф.И.О.		Дата			
№	Возраст	Пол	Род занятий		
фраз	Интересы и проблемы, наполняющие мою жизнь, которые я хочу и могу обсуждать с кем-либо в группе	Приятны ли переживания с ними связанные? Оцените по шкале: -3 -2-1 0+1 +2 +3			В каждую строку записываю номера партнеров, которые обратятся ко мне по указанным проблемам
	Написать не менее пяти свободных фраз и <u>подчеркнуть</u> наиболее близкие внутреннему миру	в прош-лом	в наст-м	в буду-щем	
1	2	3.1	3.2	3.3	4
1...					
10					

№ фраз	Возможные партнеры моего круга общения в группе, названные их основными характеристиками Назвать не менее пяти партнеров по именам, и подчеркнуть характеристики, относящиеся к Вам	Приятны ли переживания с ними связанные? Оцените по шкале: -3 -2 -1 0+1 +2+3			В каждую строку записываю номера проблем, по которым я обращусь к указанным партнерам
		в прошлом	в настоящем	в будущем	
1...					
10					

* Откройте часть II задание 2 и заполните бланк.

После заполнения бланка ведущий предлагает поделиться общими впечатлениями о взаимных прогнозах. Для реализации этого важного деликатного момента он инициирует позитивную доверительную психологическую атмосферу в группе.

1.4 Актуализация стратегической мотивации достижений

Ориентация на достижения вырастает из глубинных возможностей самореализации. В этом случае она свободна от диктата социальных сравнений (быть лучше, чем кто-то) и определяется центральной ценностью человека - быть самим собой. Последнее в контексте духовной человеческой культуры предполагает открытие каждым своей одаренности и пониманием ее в качестве призвания и предназначения. Только в этом случае талант и совесть человека могут действовать согласованно в направлении высших достижений, а в самих достижениях реализуется чистота помысла, рождающая иммунитет от сделок с совестью. Все это интегрируется в сильную свободную волю человека, осуществляющую эффективный выбор способа самореализации в поведении на основе внутренней мотивации достижений, рождающую необходимую настойчивость и жизнестойкость при поддержании высокого уровня человечности в отношениях.

Психологическая ценность успеха должна намного превышать неизбежные психологические издержки, в этом случае психологическая цена успеха будет положительной.

Выбор оптимального пути к успеху заключается в развитии «стереоскопического видения» или «стереоскопической интуиции», когда мы сквозь капризы и зигзаги удачи начинаем чувствовать луч Фортуны. Когда в суете и хаосе жизни мы учимся выбирать правильное направление движения.

Особенности моей деловой мотивации

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

Мое качество жизни в достижениях

- Необходимость приобретения психологической зрелости - работа со своими психологическими возможностями и барьерами.
- Ориентация на высший пилотаж в работе и в жизни как на Ваше психологическое достижение.
- Настоящая жизнь, которая не требует манипуляций и устойчива к давлению со стороны других.
- Честная встреча с собой как источник новых перспектив развития карьеры и личной жизни.
- Жизнь в позитивной психологической перспективе.
- Жить так, чтобы это хотелось повторить и не жалко было бы утратить.
- Научиться воспринимать работу как захватывающую психологическую игру;
- Почувствовать себя в проблемной ситуации как в своей тарелке
- Реализовывать открывающиеся в тренинге психологические степени свободы в повседневных ситуациях.

- Чувствовать вкус личной жизни.

* Акцентируются вопросы, требующие обсуждения. Иницируются спонтанные мини-дискуссии. Особенности деловой мотивации и качества жизни в достижениях презентуются на экран или представляются в виде раздаточного материала. Откройте часть II задание 3 и заполните бланк.

1.5 Исследование актуального транскомуникативного потенциала личности в группе

Предлагается интенсивный вариант *коммуникативной диагностики*. Суть процедуры: каждый участник, по мере готовности, становится лицом к группе. Характер принятия решения «предстать перед группой» имеет особое значение. Группе дается задание почувствовать, понять состояние этого человека в данный момент. Кому это интуитивно удастся, тот произносит утверждение «Да». После этого стоящий перед группой говорит: «Какой Я сейчас в данный момент» (все, что приходит в голову) до первой большой паузы. Затем желательно, чтобы большинство членов группы подтвердили или усомнились в сказанном и обязательно добавили что-то новое. Говорящий все берет на заметку. Одновременно для последующего анализа производится видеозапись всего процесса.

Здесь, прежде всего, важен анализ содержания различий «сказанного о себе» и «сказанного другими о нем». Важен анализ причин этих расхождений. Типичным на первом этапе формирования отношений является обнаружение партнерами несоответствий между тем, **что** говорится, **как** говорится и **что на самом деле** переживается и хочется сказать. В психологии это состояние называется неконгруэнтностью и воспринимается в жизни как неестественность, скованность, фальшивость, что вызывает, как правило, недоверие со стороны других и чувство неуверенности и неловкости говорящего. Такая ситуация сковывает развитие потенциала достижений участников общения и является препятствием в формировании доверительных отношений между ними.

Такие проблемные ситуации в коммуникативной диагностике выявляются очень отчетливо, они являются лично-значимыми для всех участников. Это порождает естественную мотивацию к преодолению выявившихся дисгармоний и развивает мотивацию коммуникативных достижений.

Представим схему психологического анализа и возможного разрешения данной естественной для каждого проблемной ситуации.

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

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

Можно выделить 4 основных вектора создания коммуникативной ситуации или «бегства» из нее. Для прояснения ситуации легче начать с анализа ухода от необходимости общения:

1. *Уход в ретроспективу* (говорить обо всем, что предшествовало данному моменту).
2. *Уход в себя* (рассказ себе о своих любых состояниях, в том числе физиологических, «страусиная позиция»).
3. *Растворение* в ситуации (выражается во фразах «Раз я вынужден...»; «Раз меня заставили...»; «Раз Вы все ждете...» и т.п., условная позиция «Я - жертва обстоятельств» или наоборот, демонстрация «А я вот такой!»).
4. *Уход в прожектёрство* (говорить о мечтах, планах, фантазиях, надеждах).

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

Эти особые пиковые переживания, в которых человек себя действительно чувствует полноценно, ориентированы по тем же 4 векторам. Рассмотрим их в преемственности, т.е. в качестве этапов, когда каждый предыдущий является основой для последующего.

1. *Катарсис*. Освобождаясь от страха, человек чувствует себя очищенным, готовым к новому опыту, впечатлениям. Древнее искусство драмы было ориентировано на такое очищающее потрясение. Оно существует и сейчас в форме *драматического реализма*. В психологии это состояние называется

катарсисом. Человек становится открытым к общению с другими. Группа уже воспринимается как актуальный партнер, встреча с которым обогащает. Эта открытость раскрывается в выражениях типа: «Я вижу, что вы от меня чего-то ждете...»; «может быть, искренности...», «или чего-то интересного...». Это формула контакта **Я-Ты-Я** (в коммуникации есть всегда две позиции).

2. *Импринтинг.* Открывшийся человек выходит за рамки инерции безразличия, эгоцентризма, равнодушия. В нем восстанавливается естественная восприимчивость к миру, способность интересоваться, восхищаться другими людьми. Развивается интуиция, впечатлительность, пронизательность. Такие состояния характеризуются сокровенностью, интимностью. В искусстве это состояние сознания отражено в направлении *импрессионизма*. В психологии такое состояние называется *импринтингом*; оно обогащает внутренний мир человека. Этот импрессионный тип коммуникации диагностируется в высказываниях, содержащих формулу **Ты - Я**. Это проявляется в таких высказываниях: «Вы такие заинтересованные и поэтому я...»; «Вы доброжелательны ко мне, поэтому я хочу...»; «Вы требовательно смотрите на меня и я готов...»; «Вы заинтересованы и я чувствую ответственность...».

3. *Экстаз.* Только особая наполненность яркими сильными впечатлениями делает человека не только более выразительным, но и мотивированным на самовыражение. Здесь выход в коммуникацию идет через переполненность яркими впечатлениями и желанием поделиться этим с другими. Можно сказать, что это ведет к определенной экспансии в общении; человек не просто делится информацией, но хочет захватить в сферу своих интересов своего партнера. При этом он может стать очень выразительным, сверхвыразительным, готовым выразить невыразимое. Про него говорят, что он превзошел себя в этот момент. Такое состояние называют экстатическим, крайняя степень которого называется *экстазом*. Близкие по смыслу состояния это экспромт, эпатаж, экстрим, эксцесс. В искусстве такое состояние сознания оформлено в направлении *экспрессионизма*. Формула его выражения проста, но противоположена предыдущему: **Я - Ты**. Она проявляется в таких фразах: «Мне хочется поделиться с вами...»; «Я вам сейчас расскажу (и вы удивитесь)...»; «Дайте мне высказаться...», «Не перебивайте меня...» и т.п.

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

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

При самоанализе своего поведения в предложенной тестовой ситуации, можно в процентной шкале (100-бальной) оценить степень выраженности каждого вектора Вашей коммуникабельности.

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

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

Для более системного и точного понимания Вашего потенциала предлагаем осмыслить все вышесказанное с помощью следующих схем.

«Мой профиль актуального коммуникативного состояния в группе»

Инструкция:

1. Перед Вами бланк методики (табл. № 2). Переведите в оперативную память описанные коммуникативные ситуации (ходы и уходы).
 2. При просмотре видеозаписи Вашей встречи с группой постарайтесь последовательно определять смысл всех Ваших коммуникативных актов, ставя условный знак «v».
 3. Посчитайте общее количество каждого типа коммуникативных актов Вашей встречи в каждой клетке таблицы.
- Таким образом, Вы получите возможность непосредственно увидеть сильные и слабые стороны Вашего коммуникативного потенциала.

Таблица № 2 «Мой профиль актуального коммуникативного состояния в группе»

ХОД (НА ВСТРЕЧУ)	№ ХОДА	№ УХОДА	УХОД (В СЕБЯ)
Я - ТЫ - Я (К-КАТАРСИС)			Я - «РЕТРО»
ТЫ - Я - ТЫ (К-ИНСАЙТ)			Я - «ПРОЖЕКТ»
ТЫ - Я (К-ИМПРИНТИНГ)			Я - «ЖЕРТВА»
Я - ТЫ (ЭКСПАНСИЯ)			Я - «МОДЕЛЬ»

- Краткое обсуждение смысла всех возможных «ходов» и «уходов» во встрече. Откройте часть II задание 4 и заполните бланк.

«Матрица моей встречи: Я – Группа»

Инструкция:

1. Перед Вами бланк методики (табл. № 3). Вспомните и запишите в строках матрицы все, что Вы говорили группе в 1-ый большой столбец.
2. Вспомните и запишите все реплики со стороны группы в Ваш адрес.
3. Сопоставьте смысл каждой Вашей реплики в адрес группы с каждой репликой группы следующим образом:
 - поставьте «+», если реплики согласуются или дополняют друг друга;
 - поставьте «-», если реплики противоречат, конфликтуют;
 - поставьте «0», если реплики никак не связаны;
 - поставьте «+-», если Вы видите и дополнение и противоречие одновременно.
 Если затрудняетесь поставить что-то из предложенных вариантов, оставляйте клетку пустой.
4. Посчитайте общее количество всех вариантов ответов («+», «-», «+-», «0») по столбцам и по строкам. Таким образом, Вы получите характеристику потенциала каждого Вашего высказывания и отклика группы.
5. Вы получили материал для качественного самоанализа. Проблемные моменты анализа могут обсуждаться в процессе консультирования.

Таблица № 3

«Матрица моей встречи: Я – Группа»

		№	1	2...	10	Сумма
		Отклики и обращения группы ко мне				
Мои обращения к группе	1					
	2...					
	10					
	Сумма					

* Откройте часть II задание 5 и заполните бланк. В зависимости от ситуации и резерва времени ведущий использует одну из методик или сразу обе, если необходима более полная информация.

Самостоятельная работа

- Развивайте внимание и интерес к тому, как человек представляет свое имя в личных и деловых отношениях. Это один из первых шагов к доверительному общению и установлению доверительных отношений в рабочем коллективе.
- Проверяйте рост креативной инициативы Вашей транскомуникабельности. Спрашивайте у партнеров по общению о том, как они воспринимают Ваши действия, как Вы выглядите в их глазах.
- При этом обращайтесь внимание, к каким векторам относятся замечания и высказывания Вашего партнера. В психологии это называется тренировкой обратной связи.

Литература

1. Бендас Т.В. Гендерная психология лидерства. Монография. – Оренбург, ИПК ОГУ, 2000. -167 с.
2. Берн Э. Игры, в которые играют люди и люди, которые играют в игры. Любое издание.
3. Кабрин В.И. Коммуникативный мир и транскомуникативный потенциал жизни личности: теория, методы, исследования. М.: Смысл, 2005. -248 с.
4. Кастанеда К. Жизнеописание, мировоззрение, цитаты. – СПб.: Вектор, 2006. – 156 с.
5. Коваленко Н.П. Психология успеха. Постановка и достижение цели. СПб., 248 с.
6. Луиджи З. Созидание души. Пер. с итал. – М.: ПЕРСЭ, 2004. - 208 с.
7. Селигман М. Новая позитивная психология. – М.: «София», 2006, 370 с.
8. Энтони Р. Преодолеть невозможное. Искусство конструктивного мышления. Спб.: Питер Пресс, 1997., 256 с.

Раздел 2. Жизнетворческий потенциал личности в базовых коммуникативных отношениях

2.1 Уровни базовых коммуникативных отношений

Базовые отношения житнетворчества унаследованы как плод многовековой эволюции и в этом смысле проявляют себя как неизбежные, даже фатальные. Поэтому их осознание также является неизбежным условием полноценного существования современного человека. По-сути, они отражают четыре основных пласта эволюционного развития человека как существа *растительного, животного, социального и культурного*.

Можно сказать, что потенциал трансформации этих отношений в образовании лежит в основе определения системы коммуникативных и личностных компетенций участников образовательного процесса.

А. Паразитарные отношения (творчество выживания), в которых мы существуем за счет других, точнее, поглощая других, ассимилируя их в собственный жизненный мир. В контексте образования ученики в учителе неизбежно ожидают и видят *паразитарное* «материнское или отцовское начало». Чтобы не быть ханжой, учитель должен понимать, что паразитарные отношения пронизывают нашу жизнь не только экспансивно, «горизонтально» (по сферам), но и вертикально, «снизу доверху». Зачатый плод почти насильственно присасывается к материнскому чреву и заставляет женщину становиться матерью. В дальнейшем разрастающийся материнский инстинкт (как другая сторона паразитарного отношения) не выпускает из своих объятий своего отпрыска, который уже давно созрел для автономной жизни. В свою очередь, материнское начало учителя, преподавателя не менее 10-15 лет провоцирует уже достаточно автономного школьника на сохранение этих паразитарных отношений, вплоть до получения аттестата зрелости и даже диплома специалиста. Поэтому не стоит удивляться, если школьники и студенты ожидают продолжения такого типа отношений.

Трансформация *паразитарных отношений в отношения служения* возможна при актуализации общего мировоззренческого контекста, где позитивное отношение к миру и к эволюции является ключевым. Жизнь фатально паразитарна, поскольку все более высокие формы жизни существуют за счет поглощения или ассимиляции более простых форм. Социализация отношений на этом уровне может рассматриваться как переход от исходно агрессивных отношений взаимопоглощения и взаимоистребления (дидактический диктат и эксплуатация) к конструктивным отношениям взаимного служения, обеспечивающего социальную приемственность организаторов и исполнителей (они существуют в одной лодке и взаимноответственны за качество жизни).

Этот тип первичной идентификации человека с общностью, в котором паразитарный эгоизм трансформируется в позицию служения, обозначается как **интракоммуникативные** отношения (еще замкнутые, но уже децентрированные). Этот уровень отношений определяется исходными внутренними свойствами индивидов и интересубъективный контекст еще не сформирован.

В. Симбиотические отношения (полезное творчество), в которых мы терпим других, в той мере, в какой они нам выгодны в самом широком смысле – от источника пищи до источника высоких наслаждений. Важно на этой основе управлять формированием *взаимовыгодных отношений* по возможности с каждым партнером. Здесь открывается возможность учитывать и оптимально задействовать сильные и слабые стороны партнеров, их индивидуальные особенности. Организатору, лидеру здесь может помочь естественный интерес получаемых при этом управленческих эффектов. При этом необходимо отслеживать пропорцию поощрений и требований, чтобы сохранять мотивацию личной заинтересованности каждого. Важно понимать глубинную укорененность этого типа отношений, проявляющихся уже на ранних этапах развития животного царства. Можно найти тысячу примеров гениального симбиоза, обеспечивающего взаимное выживание животных разных ступеней эволюции. Например, союз птички и бегемота, одинокой домохозяйки и кота. Понимая это, учитель должен чувствовать просто «эволюционную обязанность» научиться договариваться с *очень разными* учениками. Трансформация *симбиотических (инстинктивно-корыстных) отношений* возможна в отношении *согласия, договоренности и контракта*.

Этот тип адаптивных, ситуативно-ориентированных на внешние свойства среды отношений обозначается как **экстракоммуникативные** отношения.

С. Социальные отношения (Достойное творчество) – плод истории социума. Жизнь человека в социуме с доисторических времен оформляется в виде отношений «социальной иерархии», «социального порядка», «социального долга» и, в конечном счете, *власти*. Социум живет в несоразмерно больших пространственно-временных масштабах, чем отдельная особь. Поэтому неизбежный процесс социализации индивида заключается в приобщении его к исторически оформленным *ритуальным, статусным, ролевым отношениям должностования*. Они часто отягощены взаимным недоверием и подозрительностью в несправедливости и фальши, прикрытой изощренной идеологией.

Трансформация деперсонализированных властных отношений возможна в *личностные достойные отношения* взаимной порядочности, честной игры, прозрачности и справедливости. Они кристаллизуются в традиционной культуре в виде справедливого долга и связанных с ним чести и достоинства (гражданин – отечество, учитель – ученик). Этот тип отношений до сих пор далек от совершенства и является горячей

точкой культуры вообще и культуры образования в частности. Поэтому эффективное понимание долга и справедливости чаще всего является и проблемой образовательного процесса. Статусно-ролевые отношения «организатор-исполнитель» развиваются как взаимное принятие своих прав и обязанностей в отношении друг друга и формирование соответствующих взаимных ожиданий. Поэтому такие отношения обозначаются как **интеркоммуникативные**. В этом контексте образуются множество представлений людей друг о друге в разных ситуациях взаимодействия, называемые персонификациями. Эта множественность и противоречивость персонификаций в отношении друг друга раскрывает сложности такого типа отношений.

D. Автономные отношения (Свободное творчество) Стремление к автономии, самодетерминации, самореализации современные психологи относят к базовым врожденным потребностям человека, определяющим его общий потенциал развития и потенциал достижений. Они являются основой альтруистических отношений, бескорыстность которых рождается из глубинных потребностей или внутренней мотивации к исследованию, новизне как таковой, коммуникабельности и компетентности в отношениях. В социальном контексте нужна особая *отвага вступления в бескорыстные отношения*. Человек как культурно-историческое существо на горьком опыте сформировал эту потребность в бескорыстных альтруистических отношениях, роль которых в историческом развитии человека постоянно растет. Бесконечные войны и взаимное истребление людьми друг друга парадоксальным образом только подтверждают высшую ценность таких отношений, т.е. отношений *дружбы, любви, сострадания, сопереживания, доверия, взаимопонимания, верности и веры*.

Разговоры о бескорыстных альтруистических отношениях часто выглядят ханжескими, лицемерными, поскольку большинство людей имеют горький опыт открытия в них тех же замаскированных корыстных и паразитарных отношений. Ощущение несбыточности надежд построения таких хрустальных чистых отношений базируется на плохом понимании природы собственно человеческого общения.

До сих пор в специальной литературе, посвященной психологии общения, наиболее распространенными являются «концепции обмена» информацией, чувствами и т.п. При этом не осознается и не раскрывается главный специфический фактор общения, отличающий его от простого обмена. В обмене партнерами контролируется соотношение затрат и вознаграждений, т.е. уже знакомый принцип выгоды. Понятно, что при этом человеческое общение низводится до описанных выше симбиотических отношений. Однако, говоря о человеческом общении принципиально важно понять, что *бескорыстный альтруистический* его аспект заключен в самой его природе. Подумайте о принципиальном различии двух простейших ситуаций.

1) Вы спонтанно решили обменяться с коллегой фруктами; Вы отдали ему свое яблоко, а он Вам свой апельсин. Дети при этом открыто бы начали раздумывать и рассуждать, что вкуснее и что больше, и кто в выигрыше. Мазохизм ситуации в том, что чувство обретения апельсина не стирает чувства утраты яблока. Это как в интермедии Р. Карцева с раками: за пять, но большие, за три, но маленькие. Как часто азарт обмена загоняет людей в тупик...

2) Вы узнали об удивительном благотворном действии на здоровье человека простого яблока и поделились этим с коллегой, а он по ассоциации рассказал Вам об уникальных свойствах цитрусовых. В этом диалоге никто ничего не утратил, но обрел каждый. Даже более простые разделенные знания оказываются в диалоге удвоенными. Не в этом ли простое чудо общения! Но при этом остается коварная возможность паразитировать даже на безобидной информации. Тем не менее, альтруизм общения, в конечном счете, всегда побеждает, иначе люди бы давно истребили друг друга в паразитарной жажде обладания. Хотя такие попытки не прекращаются до сих пор.

Поэтому в моих работах подчеркивается, что коммуникативный альтруизм как транскоммуникация является базовым принципом свободного жизнотворчества является конституирующим атрибутом человеческой природы.

Если простой человек может, то организатор, лидер просто обязан воспитывать в себе отвагу альтруистического общения. Только оно является почвой реального взаимопонимания и доверительных отношений. Работа над развитием доверительного общения в образовании - это основная миссия учителя.

Таким образом, трансформация жертвенных или *комплиментарно-уважительных* отношений, чреватых упреками, чувством вины, значимостью искупления или величия возможна в *альтруистические* отношения доверия, доброты, милосердия, симпатии и любви. Этот высокий тип отношений строится на взаимной эмпатии, выходящей за рамки исполняемого долга. Это отношения, открывающие чудо человеческого общения в виде взаимного дара. В них общение лишено утрат. Оно, альтруистическое по своей сути, делает человека щедрым и великодушным в силу естественного преодоления проблем корысти и долга. Здесь взаимная доброта является бескорыстной наградой каждого и каждому. Но именно в этом типе отношений может полноценно раскрываться и реализовываться творческий потенциал достижений каждого участника созидательного, образовательного процесса. Поэтому этот тип отношений обозначается как *транскоммуникативный*.

2. 2 Транскоммуникативная потенциализация достижений

Целостность, непрерывность и многоплановость развития человека в системе его базовых отношений определяется наличием в нем глубинного врожденного источника активности. Он по-разному осмысливался многими психологами в различные исторические эпохи: инстинкт, вдохновение, дар, задатки, способности, талант, призвание, предназначение, одержимость идеями, интенциональность, самореализация, самотрансценденция и т.п. Во всех указанных акцентах речь идет о *жизненном потенциале человека*. Чувство потенциала делает человека несамотождественным и через это постоянно самопроектирующимся. Минимально это чувство потенциала проявляется в человеке как *переживание* в буквальном смысле, т.е. что-то большее, чем жизнь. Можно сказать, жизнь человека изначально окутана переживаниями, проявляющими ее потенциал. Человек не просто чувствует, но именно переживает свой потенциал как возможность.

Переживание потенциала интимно связано с рождением самосознания. Чувство самости ребенка непосредственно переживается как «я сам, я могу». С этим современные психологи связывают глубинную *потребность в компетентности*. Она является основой *внутренней мотивации* (по сравнению с внешней) и ее *автономии* (самодетерминированности), поскольку чувство «я сам, я могу» уже само по себе доставляет удовольствие и удовлетворение. Важно подчеркнуть, что чувство потенциала рождается в переживании перехода, трансформации от «не могу» к «могу». Переживание этой трансформации есть основа чувства *достижения*. А опыт переживания таких трансформаций постоянно аккумулируется в переживании и осознании *потенциала достижений*, являющегося ядром *творческого потенциала*.

Чтобы развивать у человека потенциал достижений необходимо понимать *динамику трансформации*, рождающую чувство этого потенциала. Важно различать четыре фазы **потенциализации**:

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

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

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

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

Можно увидеть, что потенциализация по своей сути драматична. Она содержит риски болезненных переживаний, растерянности, неудач, непонимания новых возможностей и слабого их применения. При неблагоприятных обстоятельствах, особенно у ребенка, процесс раскрытия нового потенциала может сопровождаться преобладанием негативных переживаний и порождать защитные страхи перед последующими трансформациями. Поскольку потенциализация – это непрерывный процесс всей жизни человека, такие обстоятельства могут становиться тормозом его развития. Не случайно, основные жизненные архетипы потенциализации драматично и причудливо отражаются в волшебных сказках. Застревание на каждой из четырех фаз само по себе настолько символично, что кристаллизовалось в ярких сказочных персонажах.

Стресс-персонажи – «застревшие в стрессе, фиксирующие защитные границы», т.е. в зерне, в яйце, в стереотипе, шаблоне и т.п., в общем «сухофрукты». В сказках это «Гадкий утенок» - жертва чужих ожиданий; «Лиса и виноград» - жертва самомнения или самооценки; «Свинья под дубом» - жертва наивного интеллекта; «Кощей» - парадоксальное ожидание смерти; и даже «Снегурочка» - фатальная жертва неудачного творения. Сюда относятся все типы оранжерейных индивидуумов, жертвы «Комитета школьных и солдатских матерей».

Транс-персонажи - «заигравшиеся в переходе». В сказках это «Лиса и колобок», «Лиса и петух», «Лиса и ворона», «Лиса и заяц», «Лиса и волк», «Волк и ягненок», «Медведь и теремок» и даже Сизиф, обреченный катить камень в гору (или современный горнолыжник).

Метаморфные персонажи – «скрывающие до поры немислимый потенциал новой формы». В сказках это «Илья Муромец», «Царевна-лягушка», «Спящая красавица», «Золушка», «Чудовище».

Персонажи свободной потенции - «обладающие неограниченными возможностями». Это добрые и злые «Феи», «Джины», «Волшебники» и их помощники, «Боги» и даже парадоксальный «Иван-дурак».

Если соотнести эти широкие аналогии с образованием и управлением, то нетрудно представить, что они должны стать захватывающими драматическими приключениями на пути развития творческого потенциала человека как системы коммуникативных и личностных компетенций.

В этом контексте важно сформировать суперпозицию самого руководителя, лидера, предполагающую хорошее осознание и различение четырех уровней отношений и основных этапов их трансформации и потенциализации. Такую суперпозицию можно рассматривать как основу формирования всей системы коммуникативных и личностных компетенций в образовании и управлении.

Личностные и коммуникативные компетенции являются общими и *транзитивными* в едином образовательном и креативном пространстве его участников (организаторов и исполнителей). С одной стороны, коммуникативная и личностная компетентность учителя, лидера должна быть транслируема ученикам и исполнителям. С другой стороны, ученик и исполнитель являются не только критериальным

экраном реализации данных компетенций, но соучастником их развития и относительно самостоятельным каналом их трансляции.

Единство в системе компетенций реализуется в пространстве двух измерений: структурном (в уровнях коммуникативных отношений) и динамическом (в фазах потенциализации). Общими *структурными* уровнями для обеих систем компетенции являются:

- A. Интракоммуникативный;
- B. Экстракоммуникативный;
- C. Интеркоммуникативный;
- D. Транскоммуникативный.

Общие *динамические* факторы компетенций определяются на основе четырех фаз развития психологического потенциала коммуникативного акта:

- a. Стресс-ожидания;
- b. Мобилизирующей реориентации;
- c. Решения как метаморфозы;
- d. Роста.

Поскольку в основе компетенций лежит первичный мотив жизнотворчества, самодетерминации и достижений, вся система компетенций человека может рассматриваться как его дифференцированный *творческий потенциал*, характеризующийся структурными и динамическими качествами. Этот потенциал является ядром общего *инновационного потенциала личности*, имеющего более широкий социокультурный контекст, который в данном разделе не рассматривается.

2.3 Критериальная модель транскоммуникативных качеств личности

Модель представляет собой систему взаимодополнительных качеств (коммуникативных и личностных). Каждая пара в таблице № 4 образует полюса единого континуума. При этом предполагается, что рост может быть представлен как транзитивный процесс, сдвиг коммуникативных качеств в сторону личностных. Это обосновывается концепциями интериоризации и интернализации Л.С. Выготского, Д.Г. Мида.

Таблица № 4 «Модель транскоммуникативных качеств личности»

Коммуникативные качества	Личностные качества
A. Интракоммуникативный уровень	A. Интраперсональный уровень
a. Аттракция, обаяние, привлекательность	a. Самобытность, глубина
b. Эмпатия, сопереживание, сочувствие	b. Интернальность, избирательность
c. Синтонность, гибкость, динамичность	c. Инициативность, креативность
d. <i>Аффилиация, благожелательность, открытость</i>	d. <i>Отвага быть собой, чувство жизни, чувство благополучия</i>
B. Экстракоммуникативный уровень	B. Экстраперсональный уровень
a. Коммуникативность, ясность высказывания, понятность	a. Спонтанность, поиск нового
b. Коммуникабельность, понятливость, способность слышать	b. Сензитивность, когнитивная сложность
c. Чувство стиля, соответствие тезауруса ситуации	c. Склонность к риску, приключениям, интеллектуальная подвижность
d. <i>Чувство такта, восприимчивость к синхронной обратной связи.</i>	d. <i>Уровень притязаний и достижений, чувство успеха и чувство юмора</i>
C. Интеркоммуникативный уровень	C. Интерперсональный уровень
a. Культура контакта, контактность	a. Чувство общности, социальный интерес, сопричастность
b. Культура беседы, включенность заинтересованность, «интересный собеседник»	b. Ответственность, отзывчивость, требовательность
c. Культура диалога, искусство импровизации и убеждения	c. Надежность, готовность помочь и выдержка
d. <i>Культура отношений, доверительность, близость</i>	d. <i>Толерантность, плюрализм, оптимизм, чувство собственного достоинства, чувство справедливости</i>
D. Транскоммуникативный уровень	D. Трансперсональный уровень
a. Катарсис, обновленность, свежесть, ясность	a. Предрасположенность к таинственному, высшим мирам, трансцендентному
b. Импринтинг, удивление, восхищение,	b. Интуиция, пронизательность, благоговение

очарованность	
с. Экспрессия, выразительность, восторг	с. Великодушие, милосердие, альтруизм
d. <i>Инсайт, эвристичность, вдохновенность</i>	d. Одухотворенность, просветленность, мудрость, приоритет высших ценностей (добро, красота, истина, тайна), <i>чувство гармонии и чувство меры</i>

* Иницируется обсуждение всех проблемных неясных аспектов коммуникативных и личностных качеств. Делается акцент на возможность преобразования одних в другие в процессе тренинга. Мини-дискуссия.

2.4 Лидерская суперпозиция включенности в групповую динамику

Основная проблема учителей и руководителей организации (каковыми они уже являются по должности) заключается в том, что получить доступ к управлению социально-психологическими процессами они могут лишь по мере становления **лидерами** этой организации. Данная проблема обостряется еще и тем, что если руководитель или менеджер пожелает обойтись лишь своим должностным статусом, в социально-психологическом плане его позиция неизбежно постепенно нивелируется до роли «козла отпущения», поскольку один из базовых инстинктов людей как социально-психологических существ является стремление к самоорганизации. Это означает, что в неформальной социально-психологической атмосфере общения они обязательно найдут своего неформального лидера, который в лучшем случае вынужден быть *посредником*, а в худшем - оппозиционером официального руководителя.

Это непростая проблема имеет долгий период осознания в истории человеческой культуры. Так, понятие *лидер* отделилось от представлений о божествах и вождях лишь в 13-м веке. Понятие *лидерства* появилось в 18-м веке, а психология лидерства в основных своих чертах раскрывается лишь в конце 20-го века.

Осмысление и освоение лидерского потенциала в управлении группами (большими и малыми) начиналось с понимания лидера как *харизматической* личности. Харизматический лидер (лидер от Бога) чаще всего воспринимался в трех основных ипостасях: как Герой (отважно и жертвенно открывающий и дарующий новые возможности последователям), как Спаситель (непостижимым образом защищающий от непредсказуемых опасностей), как Пророк (видящий и указывающий скрытые перспективы и стратегии жизни). Несмотря на критику харизматического типа лидера, которому неизбежно прощалось и прощается непостижимость, своеволие и вседозволенность, с точки зрения демократической культуры, такой тип лидеров обнаруживается сегодня в разных сферах жизни общества.

Попытки смягчить портрет харизматического лидера, наделив его определенным набором достойных, немного выдающихся и приличных черт, привели к парадоксальному обобщению: в разных культурах слоях и ситуациях лидеры проявляют очень разные характеристики и свойства. Поэтому в середине 20-го века получила распространение противоположная харизматической *ситуативная* модель лидера.

Была акцентирована как бы обратная сторона медали, или то, что было фоном, стало фигурой. Вернулась старая идея, что вождь «на коне», пока он отражает чаяние масс. Сейчас мы можем найти массу примеров, что лидер часто является зеркалом группы, отражением потребностей, ожиданий и надежд ее участников. Это во многом объясняет различие требований к лидеру в разных ситуациях и разных группах. Диапазон таких ожиданий чрезвычайно велик: от тирана, искоренителя смуты и беспорядка, наделенного чрезвычайными полномочиями до жертвы («козла отпущения»). Красноречив в этом смысле «ритуальный круг капитана», который он свершает от абсолютного единоначалия в благоприятных условиях до роли последнего заложника во время гибели своего корабля.

Как ни парадоксально, эти две противоположенные концепции лидера фактически не противоречат друг другу. В динамике ситуаций, проблем, настроений и ожиданий группы в центре событий оказывается член группы с выраженным харизматическим потенциалом, а эффективным лидером он становится в меру зрелости своей личности. Объединяется весь этот разноречивый комплекс процессов лидерства в *системной концепции*, согласно которой лидерство является и не функцией личности, и не функцией группы самих по себе, а гиперфункцией их отношений. Здесь лидерство можно понять как динамичную суперпозицию в самоорганизации отношений в группе. Спектр этой динамической суперпозиции определяется полюсами от максимально *распределенного* лидерства («один за всех и все за одного») до максимально *концентрированного* на одной личности (чрезвычайные полномочия в чрезвычайной ситуации). В этом диапазоне легко различимы все известные типы лидерства:

- харизматический (Герой – Спаситель - Пророк);
- авторитарный (концентрация власти, директивное общение по принципу «Разделяй и властвуй»);
- кооперированный, демократический (делегирование власти, поощрение взаимоотношений, развитие сплоченности);
- либеральный, попустительский (передача ответственности, следование интересам группы);

- развивающий, творческий (определение перспектив, забота о развитии сотрудников, поощрение творческого нестандартного поведения).

Последний тип лидерства выглядит оптимальным с точки зрения современных исследований. О нем говорят уже как о суперлидерстве.

Суперлидерство – это динамичная суперпозиция в управлении развитием отношений, которая реализуется не только в поощрении творчества, самостоятельности и права на ошибку, но и в формировании в каждом сотруднике лидерской инициативы и ответственности в соответствии с его индивидуальными особенностями. Следовательно, модель суперлидерства включает в себя три модели развития: организации, отношений и каждого сотрудника с учетом его индивидуально потенциала. Чтобы реализовать такую оптимальную позицию суперлидера, руководителю или менеджеру необходимо освоить суперпозицию в сфере познания, понимания и управления:

- базовыми типами человеческих отношений;
- базовыми процессами групповой динамики;
- базовыми направлениями самореализации.

Жизнь группы представляет собой сложный многоуровневый процесс. Причем каждый уровень самоорганизации групповой жизни может рассматриваться и как основной этап ее развития. Обычно выделяются 4 типа групп и соответствующих базовых психологических процессов, что и образует психологию групповой динамики.

Психологическая схема групповой динамики:

- *Диффузная группа* характеризуется особенностями *психологической атмосферы*.
- *Референтная группа* характеризуется комплексом *групповых норм*.
- *Сплоченная группа* характеризуется согласованной *структурой ролей*.
- *Гомфотерная (совместимая) группа или команда* характеризуется морально-психологическим климатом и *системой ценностей* (корпоративной философией).

Общая психологическая атмосфера группы образуется интенсивностью и характером контактов. По аналогии с атмосферой Земли, она может быть «разреженной» - малое количество или дефицит контактов, или «плотной» - большое или избыточное количество контактов. Она может быть также положительной, тонизирующей, вдохновляющей или негативной, подавляющей, нервирующей, агрессивной в зависимости от характера контактов.

Характер контактов определяется качеством основных психологических процессов, образующих динамическую структуру контакта (структуру его коммуникативных актов). Здесь выделяется 4 базовых процесса:

- Симпатия – Антипатия
- Сочувствие – Равнодушие
- Координация - Конфронтация
- Близость – Дистантность

Групповые нормы образуют нормативную культуру группы, где ключевыми являются правила приличия, определяющие:

- Культуру присутствия
- Культуру вопросов
- Культуру ответственности
- Культуру воздействия

Важным моментом здесь является *степень референтности* группы для каждого его члена, которая характеризуется уровнем желания соответствовать принятым групповым нормам, что непосредственно влияет на количество и *качество нарушений норм* и *жесткости соответствующих санкций*.

Групповая сплоченность характеризуется согласованностью ролевых ожиданий и исполнения ролей (т.е. принятых прав и обязанностей в отношении друг друга). В качестве ключевых выделяются следующие роли:

- Быть партнером (способность общаться на равных);
- Быть экспертом (способность быть «третьим и не лишним», давать компетентную оценку, к которой прислушиваются);
- Быть арбитром (осуществлять посредничество в проблемной или конфликтной ситуации);
- Быть влиятельным (лидером мнения или ситуации).

Следует иметь в виду, что неформальная ролевая структура группы может быть значительно более сложной и разнообразной. Часто спонтанно оформляются такие роли как «Душа компании», «Артист», «Жилетка», «Сплетник», «Шут», «Правдоборец», «Интриган», «Жертва», «Эстет», «Козел отпущения» и т.п.

Система ценностей определяет смысл существования и перспективу развития команды в зависимости от всех названных характеристик. Поэтому она самобытна для каждой группы. Однако, можно

отметить ценности, которые в любом случае развивают морально-психологический климат группы. Это ценности *достижения*:

- Взаимного согласия (вопреки разногласиям);
- Взаимопонимания (в ситуациях несогласия);
- Доверия (в ситуациях непонимания);
- Дружеских отношений, преодолевающих сомнения и недоверие.

Реализация суперпозиции лидера предполагает не только знание, но и потенциальное участие во всех обозначенных процессах жизни группы. Кроме того, миссия лидера – содействовать развитию и гармонизации этих процессов.

Чтобы выйти на уровень суперлидерства лидеру необходимо культивировать в себе следующие качества зрелой личности:

- Учиться *принимать в расчет* все базовые процессы групповой динамики, т.е. быть внимательным и ничего не игнорировать.
- Ориентироваться и предвосхищать возможные последствия происходящего.
- Быть более терпимым, толерантным к сложным проблемным конфликтным ситуациям, чем остальные члены группы.
- Быть более оптимистичным, чем большинство членов группы в тупиковых и чрезвычайных ситуациях.

Если удастся достигнуть проявления в группе большей мудрости, компетентности, творческой ориентации в стратегической проницательности, то достижение харизматического статуса, гарантирующего внушительный аванс доверия со стороны группы, может быть вполне реалистичным. В связи с этим ведущий предлагает обсудить проявляющиеся особенности групповой динамики в нашей тренинговой группе. Эти особенности презентуются на экран или представляются в виде раздаточного материала. Откройте часть II задание 6 и заполните бланк.

Самостоятельная работа

- Научитесь видеть в простых спонтанных отношениях, которые возникают в конкретных ситуациях варианты базовых отношений – это всего лишь аналитическая игра.
- Пробуйте трансформировать выясненные исходные отношения в отношения потенциально обогащающие.
- Анализируйте и занимайте свою суперпозицию во всех отношениях, учитывая конкретный социально-психологический контекст (включенность в групповую динамику).

Литература

1. Бендас Т.В. Гендерная психология лидерства. Монография. – Оренбург, ИПК ОГУ, 2000. -167 с.
2. Берн Э. Игры, в которые играют люди и люди, которые играют в игры. Любое издание.
3. Берн Э. Лидер и группа. О структуре и динамике организаций и групп. – Екатеринбург: Изд-во «Литур», 2000. – 320 с.
4. Боно Э. Создай себе удачу / Пер с англ., «Попурри», 1999. 386 с. (Серия Бизнес - нестандартно!)
5. Бубличенко М.М. «Не надо на меня давить!». Методы психологической защиты. Ростов н / Д: Феникс, 2004., 244 с.
6. Линчевский Э.Э. Контакты и конфликты. Общение в работе руководителя. М., ОАО «НПО Экономика». 2000, 286 с.
7. Литвак М.Е. Командовать или подчиняться? Психология управления. Ростов н / Д., 2005, 304 с.
8. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. СПб.: Издат. Группа «Евразия», 1997. – 430 с.
9. Мэй Р. Любовь и Воля. Пер. с англ. – М.: «Рефл-бук»; К.: «Ваклер», 1997.- 384 с.
10. Панкратов В.Н. Защита от психологического манипулирования. Практическое руководство. М.: Психотерапия. 2007, 208 с.
11. Снетков И.А. Психология коммуникации в организации. Институт общегуманитарных исследований. 2002, 192 с.
12. Хаэр, Роберт Д. Лишенные совести. Пугающий мир психопатов: Пер.с англ. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. - 288 с.
13. Шостром Э. Анти - Карнеги, или человек-манипулятор. М.: ТЦП «Полифакт», 1992. – 128 с.

Раздел 3. Эйдетический потенциал достижений и управление силами намерений

Намерения и возможности - это первичные качества души. Душа так устроена, что она может жить только чем-то большим, чем она сама. В этом ее потенциальность. Она заряжена исходным стремлением не просто жить в мире, но жить миром. При этом мир превращается в ее жизненное пространство. *Сила намерения означает способность проявляться и осуществлять себя в жизненном пространстве.*

Поэтому возможности души – это не абстракции, а ее потенции как предвосхищающие себя новые достижения. Эта *потенциальность души* уже пятилетнего ребенка заставляет предвосхищать свою смертность и включаться в поиск смысла жизни. В этом наиболее важном жизненном моменте человека открываются и базисные векторы его переживаний: *страх движения к смерти* (как к окончанию, границе) и *жажда открытия* смысла жизни (как ее продолжения, транзита за пределы). Вся гамма переживаний, стремлений и намерений души разворачивается в диапазоне полюсов – *стресса* движения к пределу и *транса* движения за пределы.

Любое человеческое переживание содержит в себе столкновение стресса и транса и поэтому является драматическим. Драма единичного переживания может стать важным жизненным событием. Так значимое переживание рождает сюжет жизни, в котором всегда присутствуют:

- *мобилизующий стресс* (активация человека на новую неожиданную ситуацию события);
- *транс перехода* в новое состояние, в новую позицию, в новое качество;
- *формация как новообразование*, как переживание себя в новом качестве, в новом образе;
- *раскрытие потенциала* в этом новом качестве.

Следовательно, должна произойти *стресс-транс-формация*, чтобы выйти на новый потенциал достижения. Универсальность этого процесса подтверждается наиболее значимыми и удивительными метаморфозами жизни на самых разных уровнях эволюции. По этой схеме *бутон преобразуется в цветок*, являясь миру и обеспечивая тем самым продолжение себя не только во множестве таких же цветов, но и давая пищу пчелам и людям. Аналогично зерно преобразуется во фруктовое дерево, образуя качественно новый мир. Червяк из куколки преобразуется в бабочку, открытую солнцу и цветам. Подчеркнем, что универсальность этого процесса не случайно трансформировалась в мифы и волшебные сказки, за счет которых ребенок сразу же приобщается к наиболее значимым процессам универсума. Некоторая фатальность сказочных людских судеб оказывается определенно связанной с особенностями этого процесса трансформации. Поэтому легко обнаруживаются базовые типы судеб, указанные в разделе 2.2.

При внимательном самоанализе такие жизненные судьбы могут как бы намекать о себе в постоянных метаморфозах души. Их можно обнаружить в любой момент в любом переживании любой ситуации. Также при ближайшем рассмотрении можно осознать четыре основных направления или *луча* раскрытия душевной потенциальности: энергетический, информационный, пространственный, временной. В практике происходит обучение чувствованию особых возможностей собственно *психической энергии*, *психической информации*, *психологического пространства* и *психологического времени* в отличие от их *физических* аналогов. Важно понять, что потенциал душевной активности по каждому лучу разворачивается в диапазоне указанных выше полюсов – стресса и транса. В психоаналитической и трансперсональной психологии давно замечена подсознательная активность особых устойчивых психических комплексов, в которых обнаруживаются свойства так называемых *субличностей*. В тренинге они проявляются как относительно самостоятельные инстанции, имеющие свой скрытый активный резон действия («внутренние голоса» или «Я - образы»). И все-таки всегда важно помнить, что эти лучи - свет одной звезды. В этом свете они пронизывают и объединяют друг друга. Такое осознание душевной активности позволяет вывести на принципиально более высокий уровень интегральную психологическую саморегуляцию личности.

Практикум состоит из циклов, направленных на актуализацию четырех основных лучей транскомуникации и их заключительный синтез в раскрытии психологического потенциала достижений личности. Работа основана на музыкальном сопровождении, которое должно содействовать творческому воображению. Музыка должна носить выраженный медитативный характер, не иметь рельефной тематической направленности, быть проективной и неопределенной. В то же время, в зависимости от основного свойства луча она должна менять свою общую направленность.

Каждый цикл состоит из 4 этапов:

1. Введение в проблему.
2. Анализ ведущих субличностей – «стражей» луча.
3. Основной этап - медитативное путешествие в свете луча.
4. Обсуждение впечатлений и открывшихся новых степеней свободы.

Цель предстоящей практики:

1) *Осознать* наличие множества субличностей, проявляющихся в качестве навязчивых намерений, «внутренних голосов», особенно тех, которые *инициируют* или *сковывают* психологические возможности человека.

2) *Выявить* с помощью техники управляемого воображения в состоянии легкого транса большие скрытые возможности, новые степени свободы в управлении собственной душевной жизнью и психологическими отношениями с другими людьми.

3.1 Психическая энергия: «Критик» и «Воин»

1. Вспоминаем примеры и обсуждаем то, как сила образа предшествует действию и организует его. Предлагается возможность почувствовать собственно душевную энергию, энергию образа и понять ее первичность по отношению к последующим физиологическим и физическим проявлениям. Рассматриваются примеры сильных энергетических воздействий образов как таковых (внушенные ожоги, стигмы и т. п.) Также уделяется внимание универсальным возможностям образа локализоваться в теле и его физическом окружении.

2. Рассматриваем возможность управления собственной душевной энергией в контексте работы с двумя полярными субличностью, существенными для данного луча. Обсуждаем психологическую природу субличности «Критика», блокирующего своими сомнениями движения душевной энергии и субличности «Воина» (первичное доверие собственным импульсам, впечатлениям и намерениям, быстрота мобилизации и готовность к действиям). Вспоминая конкретные ситуации, заново знакомимся со своим «Критиком» и субличностью «Воина».

3. Знакомимся с основами классической медитации. *Медитативное путешествие «Высвобождение душевной энергии»* включает достаточно подробный сеанс общей релаксации (дыхание, мышцы, тепловые и кинестетические ощущения). Сопровождается музыкой тонизирующего, потенциализирующего, энергитизирующего характера с сохранением общего фона релаксации. После этого предлагаются простейшие энергетические образы (свет, тепло, покалывание) направлять в различные части тела, конечности и фиксировать изменения ощущений в соответствующих областях. Ключевыми являются упражнения по активизации кинестетического антигравитационного образа (взлетающие руки), ведущего к самопроизвольному подъему и парению рук. И, наконец, активизация чистого энергетического образа, локализуемого в качестве энергетического шара в небольшом пространстве между ладонями и вызывающего в них определенные физические ощущения тепла-холода, упругости, притяжения-отталкивания, пульсации. На основе такой образно-энергетической проекции руки показывается возможность осуществления массажа различных (в том числе недоступных) участков как своего, так и другого тела.

4. Обсуждаем наиболее яркие впечатления, открывшиеся степени свободы. Работая со своей психозенергетикой, мы понимаем, что можем произвольно вызывать чувство подъема, легкости, позитивного настроения на ситуацию, какой бы трудной она не казалась. Преодолевается чувство зависимости и начинается формирование самостоятельной инициативной позиции в любых сложных отношениях.

3.2 Психическая информация: «Зануда» и «Пытливый»

1. Обсуждаем различие между физической и душевной информацией. З. Фрейд понял, что иногда в другом мы видим не Другого, а проекцию собственных состояний (обида, агрессия, обвинение). Ф. Перлз, пытался научить нас *видеть* предметы, а не узнавать, отличать *видимое* от *выдуманного*, т.е. не принимать желаемое за действительное.

Рассматриваем скрытость и сокровенность как базовое свойство душевной информации и их психологическая значимость в устройстве жизни людей. Обсуждаем вопрос: почему мы не воспринимаем субъективные мысли, чувства, желания, впечатления других людей так же как мы воспринимаем их одежду, фигуру, цвет волос, форму носа и т. д.? Каким было бы сосуществование людей, если бы *такие* душевные переживания обладали бы *такой же* доступностью как любые физические объекты? (Если бы душа Другого была прозрачной?). Обдумываем и обсуждаем, почему одни и те же предметы, события мы воспринимаем очень по-разному. Здесь необходимо вспомнить самые красочные моменты восприятия во сне, сразу после пробуждения, в ситуациях особого подъема душевных сил и особых переживаний. Важно прочувствовать особенности видения и переживания этих ситуаций, когда вещи, ситуации, события обнаруживают свою особую жизненность, проявляются ярко, объемно, становятся как бы заряженными изнутри и излучающими внутренний свет. Если такие впечатления были, они не забываются и вспоминаются легко. Это признаки собственно душевной жизни, психической информации или жизни образов. Здесь становится понятным, что пребывание в таких образах во многом зависит не столько от внешних характеристик ситуации, сколько от внутреннего душевного состояния самого человека. Этим состоянием мы учимся управлять.

2. Стараемся понять, как новизна, свежесть и привлекательность образов душевной информации связана с противостоянием основных полярных субличностей: «Зануды», который заранее знает и поэтому лишь *узнает*, но не воспринимает и «Пытливого», который постоянно поражается чем-то новым и необычным в, казалось бы, повседневном.

Вспоминая конкретные ситуации, заново знакомимся со своим «Занудой» и субличностью «Пытливого».

3. Работа с душевной информацией. Она осуществляется через субличность «Пытливого». Предлагаются упражнения, готовящие человека к «транс-видению»: видению идеальных форм (эйдосов) в несовершенных предметах. При этом оказывается возможным увидеть вещь или предмет как символ, того, что стоит за ним: за *вещным* увидеть *вечное*. Эта задача реализуется в следующих упражнениях:

Упражнение 1. В любом выбранном Вами предмете заметьте то, что он скрывает в себе, о чем он может сказать.

Упражнение 2. Попробуйте увидеть неожиданное в обыденном, обратив внимание на любой аспект ситуации «здесь и сейчас».

Упражнение 3. Попробуйте увидеть красивое в наименее привлекательном предмете в данной ситуации.

Медитативное путешествие «Развитие способности устойчивого видения позитивных сторон отношений». Сопровождается музыкой импрессионного, созерцательного характера. Инструкция: «Представьте себе человека, предмет, вещь которые когда-то были важны для Вас, но теперь Вы их перестали замечать, они стали для Вас «пустым местом». Далее каждый со своим предметом производит воображаемые действия в основных субмодальностях (интенсивность, яркость, масштабы, цвет, дистанция):

- максимальное уменьшение – максимальное увеличение – оптимальный размер;
- максимальное удаление – максимальное приближение – оптимальная дистанция;
- максимальное обесцвечивание – максимальное насыщение цветом – оптимальная цветность;
- максимальное обновление и освежение образа.

4. В завершении обсуждаем наиболее яркие впечатления от упражнений. Достигается понимание того, в какой степени наше настроение и гармония наших отношений определяется нашими образами, первооткрывателями которых являемся мы сами. Происходит осознание новых степеней свободы в создании оптимального видения и настроения в любой ситуации «здесь и сейчас». Определяем перспективы использования данных упражнений в ситуативной психогигиене и психогимнастике. Все это существенно расширяет потенциал позитивных решений.

3.3 Психологическое пространство: «Лентяй» и «Энтузиаст»

1. Осознаем различия между пространством физическим и пространством душевным. Душевное пространство обладает особыми качествами. Оно намного превосходит характеристики физического пространства. Оно несравнимо более динамично. Образы могут быть безразмерными относительно физического пространства. Масштабы и скорости душевного пространства превосходят любые физические параметры. Уже дети знают, что скорость мысли выше скорости любого физического процесса, поэтому мысленно мы можем быть впереди скорости света. Наши образы могут принимать масштабы меньше, чем любое физическое явление и в то же время нам хочется заглянуть за край Вселенной. Человек, находящийся от нас за тысячи километров, психологически может быть ближе, чем сосед по квартире.

2. Далее работаем с биполярными субличностями третьего луча «Лентяя - Саботажника», не желающего быть инициатором своего жизненного пространства и остающегося жертвой более активных внешних обстоятельств и «Энтузиаста - Креатива», творчески преобразующего и конструирующего душевное жизненное пространство в соответствии со своими актуальными и высшими ценностями. Достигается понимание свободы и ответственности быть автором своего настроения в ситуации «здесь и сейчас».

Вспоминая конкретные ситуации, заново знакомимся со своим «Лентяем - Саботажником» и субличностью «Энтузиаста - Креатива».

Упражнение: открываем и чувствуем наиболее актуальные точки и ситуацию «здесь и сейчас». Например, начиная от чувства копчика, смысла согревания стула, процесса конспектирования, холодной или душевной комнаты, переживания своей социальной роли в масштабе профессионально сообщества. На каком-то из этих этапов участник практикума обязательно почувствует трансформацию от переживания ничтожности существования к переживанию наполненности смыслом. При этом произойдет осознание перехода от негативных к позитивным смыслам по мере расширения границ его пространства.

3. *Медитативно-метафорическое «Путешествие к границам Вселенной»* (от микромира к макромиру). Сопровождается на общем релаксационном фоне музыкой экспансивного, пассионарного характера.

Сеанс проводится в форме управляемого воображения в состоянии легкого транса и включает следующие путешествия: а) глубокая релаксация как в первом векторе с обнаружением себя в самом приятном месте с сочным душистым яблоком в руке (актуализация архетипических энергий); вхождение в яблоко, в его семечко, молекулярные паутины, атом, обнаружение себя на его ядре и взгляд на атом с поверхности его ядра (переживание электронной динамики); возвращение в молекулярную паутину, переживание себя в живой клетке внутри своего организма, путешествие в его органах и системах с произвольной задержкой в любой их них, отождествление себя со «взглядом»; б) переживание крохотного себя в масштабах планеты, видение крохотной планеты через переживание величия Солнечной системы, переживание точечности Солнечной системы в масштабах величия Млечного Пути; видение малости нашей Галактики в масштабах бесконечного множества других Великих Галактик, стремительное движение к краю Вселенной и попытка заглянуть за ее границы с особым вниманием к возникающим переживаниям и образам; плавное возвращение сквозь Галактики к Млечному Пути, Солнечной системе, планете, в город, в актуальный момент «здесь и сейчас». Плавный выход из транса.

4. Обмен наиболее яркими и необычными впечатлениями, обсуждение возможностей и трудностей переходов в разные измерения и масштабы единого психологического универсума. Осознаем безграничность свобод и ответственность за способ формирования и способ переживания своего душевного мира в ситуации «здесь и сейчас». Экспериментирование переживания душевного пространства в

необычных ситуациях (в автобусе в часы пик, в лифте, на ковре у начальника, на экзамене и т. п.) дает новые возможности управления и контроля над ситуацией, а также обеспечения оптимальной позиции в системе сложных меняющихся отношений с сотрудниками, начальством и подчиненными.

3.4 Психологическое время: «Пессимист» и «Оптимист»

Мы подошли к самому главному лучу, который реальнее реальности. Психологически все есть время: время жить и время умирать, время читать и время думать о том, что вы только что прочли. Жизнь это миг, миг-это время, поэтому наша задача осознать реальную цену реального времени.

1. Осознаем и представим качественное отличие психологического времени от физического. Физический предмет существует только «здесь и теперь». Психологи бы сказали, что он самождественен себе и самодостаточен, т.к. у него нет ни воспоминаний о прошлом, ни фантазий о будущем. Качественные векторы времени – прошлое, настоящее, будущее – так естественные для человека – не существуют в физическом мире, в котором прошлого **уже** нет, будущего **еще** нет, а настоящее превращается в чисто условную границу между этими отсутствиями. Переживание будущего, своей перспективы неизбежно рождает чувство смертности, тем самым, рождая проблему смысла жизни и придавая смысл прошлому. В результате человек живет в трех временных измерениях «одновременно», из чего и происходят сугубо человеческие переживания. В прошлом обнаруживается чувство будущего и настоящего; в настоящем всегда присутствуют прошлое и будущее, динамизируя временной масштаб ситуации «здесь и сейчас»; а будущее может быть пронизано ностальгией безвозвратности прошлого и настоящего. В этой протяженности трех времен появляются особо тонкие человеческие переживания, предчувствия и предвосхищения (вплоть до ясновидения), которые и являются различными формами микро- и макроисайтов. Глубокое погружение в прошлое открывает, «раскупорирует» древние вечные энергии. Человек обнаруживает себя частицей Вечности.

2. Практическая работа с психологическим временем может быть эффективнее при актуализации таких биполярных субличностей как «**Пессимист**», порождающий депрессивные идеи и переживания, которые способны уничтожить ценные качества времени, вплоть до свертывания его в бессмысленной точке «здесь и сейчас» (ступор). Противоположная субличность «**Оптимиста**» инициативно открывает ёмкие позитивные смыслы будущего, озаряет позитивным светом прошлое и настоящее. Участникам практикума предлагается осознать свободу и ответственность выбора той или иной позиции в каждый момент «здесь и сейчас». Вспоминая конкретные ситуации, участники заново знакомятся со своим «Пессимистом» и субличностью «Оптимиста».

3. *Медитативные путешествия «Путь в пещеру»* - управляемое воображение с легким трансом. Сопровождается музыкой, усиливающей тревожные переживания и настраивающей на борьбу при общем сохранении медитативного фона. В первой части путешествия акцентируются всевозможные опасности, свобода демонических образов. В конце стимулируется инициатива преодолеть невозможное и выйти к свету.

«Путешествие домой или прикосновение к Вечному» (на основе соответствующей классического методики Р. Ассаджиоли). Сопровождается музыкой экспрессионистского характера, может иметь определенное разнообразие переходов лучезарности и мрака, тревоги и покоя и общего умиротворения. Начинается с глубокой релаксации по полному циклу; затем усиление транса и актуализация архетипических образов – воды, поля, тропы, леса, неба, ветра, заповедной поляны, дома, его обитателей, контакты с ними; затем преобразование, прощание и возвращение.

4. Обмен наиболее яркими и необычными впечатлениями. Чувствуем, что сами **ответственны** за дефицит или избыток времени – уничтожать ли нам его или наполнять лучшими замыслами.

Опыт управления психологической энергией, информацией, пространством и временем делает человека значительно менее зависимым от жесткого давления физической среды и открывает перспективу постоянных творческих решений и прорывов, раскрытия и развития своего психологического потенциала достижений.

3.5 Общий эйдетический потенциал: Я - стратегия и диалог субличностей

1. Осознаем и прочувствуем «Я» как высшую инстанцию действия, рождающую свободу и ответственность. Вспомним случаи, когда эта *свобода быть* преодолевалась, казалось бы, безвыходную ситуацию. Внутренняя сила «Я» позволяет свободно отнестись или сформировать позитивное отношение к какому-то очень неприятному или страшному событию нашей жизни. Попробуем вспомнить эти случаи. Уже сейчас начинаем чувствовать силу «Я» как особый внутренний свет, тепло и абсолютную уверенность. Эти качества активизируются в ситуации легкого транса в небольшой медитации «*Открытие Я*». Может проводиться в тишине.

Попробуем осознать главных помощников своего «Я» из всех известных Вам своих субличностей. Какой голос будет более влиятельным? Какое внутреннее кредо Вы чувствуете несокрушимым? Мы с Вами знаем уже четыре пары субличностей. Возможно, это будут какие-то из них или Вы чувствуете в себе еще более сокровенный, свойственный только Вам внутренний голос.

2. Расскажем друг другу о внутренних советниках Вашего «Я». Это поможет лучше осознать их особенности, что-то универсальное и что-то очень индивидуальное. Представим, как утверждается и укрепляется ими проект Вашего главного достижения. Сможете ли Вы о нем сказать открыто? Хватает ли Вам решимости и что ее может сдерживать.

3. *Медитативное путешествие «Мое главное достижение»*. Сопровождается музыкой пассионарного характера с растущим напряжением, активностью, оптимизмом, просветлением. В ситуации транса визуализируем, переживаем по возможности ярко процесс реализации проекта моего главного достижения, неожиданные сопутствующие обстоятельства и важные значительные последствия.

4. Осознаем степень решимости воплощения наших проектов и обмениваемся впечатлениями о проблемах и достоинствах их реализации.

Самостоятельная работа

- Развивайте способность релаксации, когда готовитесь ко сну, в процессе засыпания.
- При пробуждении старайтесь в течение 2-3-х минут активировать и повышать Ваш энергетический тонус так, как это было в предложенных упражнениях.
- Постарайтесь вернуть свежесть вещам и людям в Вашем окружении, которые Вы перестали замечать, так как это предложено в соответствующей серии упражнений.
- В важных и трудных делах постарайтесь не забывать контролировать масштабы и смысл ситуации, которые подчеркивают Вашу достойную позицию, как это показано в третьем векторе упражнений.
- Станьте хозяином своего времени, концентрируйте и развертывайте его в зависимости от ситуации, не увлекаясь дожиганием прошлого и не уходя в фантазии о будущем.
- Медитативно прорабатывайте проект своего главного актуального достижения и отслеживайте позитивные изменения Вашей внутренней позиции, силы Вашего Я.

Литература

1. Ассаджиоли Р. Психосинтез: теория и практика. – М.: «REFL - book», 1994. – 314 с.
2. Гавэйн Ш. Созидательная визуализация. К.: София, 1999. – 160 с.
3. Грэхем Х. Визуализация. Практическое руководство. Пер.с. англ. – СПб.: Питер, 2001. – 128 с.
4. Кабрин В.И. Коммуникативный мир и транскоммуникативный потенциал жизни личности: теория, методы, исследования. М.: Смысл, 2005. -248 с.
5. Кастанеда К. Жизнеописание, мировоззрение, цитаты. – СПб.: Вектор, 2006. – 156 с.
6. Козлов В.В. Психотехнологии измененных состояний сознания. – 2-е изд., испр. И доп. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2005. – 544 с.
7. Минделл Э. Психотерапия как духовная практика. Пер.с англ. – М.: Независимая фирма «Класс», 1997.- 160 с.
8. Моаканин Р. Психология Юнга и тибетский буддизм: Западный и восточный пути к сердцу: Пер с англ. Томск: «Водолей», 1993. – 112 с.
9. НЛП-рефрейминг, или Как изменить реальность в свою пользу. – СПб.: вектор, 2006. – 160 с. – (Разумная психология)
10. Полборн Р. Образ и предвкушение. – М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. – 496 с.
11. Рейнуотер Дж. Как стать собственным психотерапевтом: Пер. с англ. Общ.ред и послесл. Ф.Е. Василюка. -1997. – 224 с.
12. Уйбер К. Интегральная психология: Сознание, Дух, Психология, Терапия. Пер с англ. – М.: ООО «Издательство АСТ» и др., 2004. – 412 с.
13. Хартили М. Как превратить стресс из врага в союзника. Пер. с англ. – К.: «София», 1997. – 144 с.
14. Эстес К. Бегущая с волками. Женский архетип в мифах и сказаниях. Пер. с англ. – К.: «София», М.: ИД «Гелиос», 2002. – 496 с.

Раздел 4. Ментально-креативный потенциал достижений

В отличие от эйдетического потенциала непосредственных душевных движений, ментальный потенциал достижений развивается через множество «отзеркаливаний» человеческих отношений, социальных представлений, стереотипов с разных точек зрения. Ментальные структуры состоят из конструктов, метафор, убеждений, ценностей, верований. Они образуют обыденное сознание социализированной личности. Избавление от лишних противоречий, предрассудков и условных ограничений позволит повысить творческий потенциал ментальности конкретной личности и группы.

4.1 Диапазон приемлемости и потенциал толерантности интерперсональных отношений

Поэтический потенциал достижений в жизни и профессиональной деятельности оформляется обычно в виде осознанных *ментальных схем*. Они являются системой координат, «точками сборки» восприятия, понимания и оценки ситуации разных уровней: от «здесь и сейчас» до «везде и всегда». Они согласовывают образ мира, образ жизни и образ действий в разных контекстах и отношениях. Изменение таких ментальных точек сборки меняет восприятие, понимание и действие человека. Одной из биполярных координат ментального потенциала лидера являются *авторитарность и толерантность*. Здесь предлагается активный метод актуализации и оптимизации этих факторов у каждого участника с помощью методики «Диапазон приемлемости». Чтобы эксперимент был более чистым, смысл показателей этой методики будет обсуждаться после ее заполнения. Ознакомьтесь с инструкцией.

Методика «Мой диапазон приемлемости»

Инструкция:

1. Перед Вами бланк методики «Мой диапазон приемлемости» (табл. № 5). Составьте субъективный эталон «Настоящего человека», назвав 10 его главных качеств и записав их во 2-ом столбце бланка.
2. Вспомните и ярко представьте в своем воображении «Наиболее Предпочитаемого человека» из своего круга общения. Оцените этого человека в 11-бальной шкале по каждому из записанных в эталоне качеству. В данной шкале -5 означает очень сильную степень выраженности качества, противоположного названному в эталоне; +5 означает очень сильная степень выраженности названного в эталоне качества; 0 означает полное отсутствие соответствующего качества у оцениваемого человека; промежуточные значения проставляются интуитивно. В результате самый предпочитаемый человек получает оценку по каждому качеству эталона (3-ий столбец СПЧ). Затем эти оценки суммируются с учетом знаков (алгебраическая сумма).
3. Вспомните в своем круге общения самого «Непредпочитаемого человека» и оцените его вышеуказанным способом в 4-ом столбце (СНПЧ).
4. Далее оцените себя сходным способом в 5-ом столбце (С).

Таблица № 5 «Мой диапазон приемлемости»

№	Что важно знать о человеке (лично мне)	СПЧ	СНПЧ	С	СПЧ	С	С
		1	2	3	СПЧ СНПЧ	С СПЧ	С СНПЧ
1...							
10							
S							
1...							
10							

Расшифровка названий столбцов предлагается устно, чтобы сохранить свежесть восприятия каждой последующей задачи.

Каждый участник вычисляет три разности:

Разность № 1 между суммарными балами «Предпочитаемого» и «Непредпочитаемого» человека в шестом столбце (СПЧ - СНПЧ).

Разность № 2 между суммарными баллами самооценки и «Предпочитаемого» человека в седьмом столбце (С - СПЧ)

Разность № 3 между суммарными баллами самооценки и «Непредпочитаемым» человеком в восьмом столбце (С - СНПЧ).

* Ведущий отвечает на вопросы и предлагает заполнить бланк и провести его обработку каждому участнику. Откройте часть II задание 7 и заполните бланк.

После заполнения бланков ведущий объясняет суть полученных показателей.

Разность №1 - основной показатель методики. Это показатель авторитарности. Величина обратная этому показателю есть главное качество успешного руководителя, означающее *уровень толерантности* и стрессоустойчивости. В результате мы получаем правдоподобную информацию. Она имеет относительное

значение и осваивается участниками тренинга в аналитическом диалоге. Довольно быстро участники узнают тех, у кого самая большая разность (т.е. наибольшая авторитарность) и людей с наименьшей разностью (т.е. наиболее высокий уровень толерантности). Затем участники составляют коллективные групповые портреты этих полярных личностей. Эти портреты являются важной обратной связью для открывающихся группе личностей; а для других - важным шагом понимания другого человека.

В редких случаях, когда самооценка оказывается ниже самооценки «Непредпочитаемого человека» (разность №3 - симптом явно заниженной самооценки) и когда самооценка оказывается выше оценки самого «Предпочитаемого человека» (разность №2 - симптом явно завышенной самооценки) желательна индивидуальная консультация. Впрочем, такие участники сами обнаруживают себя, задавая вопросы о смысле этих показателей.

После обсуждения тенденций переоценки «Предпочитаемого» и недооценки «Непредпочитаемого», создаем методом мозгового штурма групповой эталон толерантного человека, в котором «Предпочитаемый» и «Непредпочитаемый» имеют вероятность получить близкие суммарные характеристики. Исходной моделью является человек, показавший минимальную суммарную разность.

Поскольку предыдущая задача имела интеллектуальную доминанту, для уравнивания интеллектуального и аффективного полюсов ментальности предлагаются упражнения, актуализирующие эмоциональные границы успешного контакта

Упражнение **«Над пропастью»**. Группа образует причудливый зигзаг, который символически означает край пропасти. Задача каждого - в этом зигзаге выразить свою индивидуальность, характер, нрав, непокладистость и непокорность. В тоже время каждый должен пройти по этому краю пропасти, удерживаясь за счет стоящих людей, изображающих кустарник. При этом необходимо учитывать и приспособляться к особенностям и странностям каждого. Сорвавшиеся занимают место в кустарнике, так же как и удачно прошедшие по краю. В конце – краткий обмен впечатлениями, где каждый может для себя обнаружить некоторые проблемы коммуникабельности, открытости, скованности, неуклюжести.

4.2 Актуализация ментально-креативного потенциала в групповом контексте

Каждого, кто хоть раз в жизни столкнулся с неразрешимой проблемой или с каким-то непонятным человеком: менеджера с непонятливым клиентом, руководителя с кризисом в организации, учителя с трудным подростком, молодого специалиста с новым коллективом мозговой штурм может заинтересовать не только как компактный и эффективный метод решения творческих задач, но и как способ поддержания психологической формы. Часто в репертуаре известных решений не находится подходящего варианта для неожиданной нестандартной ситуации. В таких случаях мы особенно чувствуем дефицит спокойного, терпимого отношения к непонятному и неизвестному. Многие люди так и остаются в ступоре старых подходов. Здесь мы предлагаем модификацию метода «мозгового штурма», который хорошо зарекомендовал себя как метод развития творческого потенциала и коллективного творчества, но в сути которого заложен великолепный принцип - принцип уважения точки зрения Другого. Уникальность метода состоит в том, что он позволяет взглянуть глазами Многих Других на непонятную ситуацию, «неразрешимую» проблему, услышать каждого и синтезировать высказанные мнения. Это задает свежий ракурс в понимании проблемы, меняет привычное видение и рождает неожиданное новое решение. Этот экологичный метод заставляет человека преодолевать собственные стереотипы, позволяет не смотреть на сложившуюся ситуацию из своих старых привычных схем, а создавать новую модель решения, *наилучшим образом подходящую для данного конкретного случая*.

Мы предлагаем метод «мозгового штурма» как прививку от инфекции XX века, порожденной бурным развитием массовой коммуникации. «Войлочное сознание» - это диагноз, метко поставленный одним из крупных исследователей динамики массовой культуры А. Моллем, заключается в следующем: беспорядочно плотно упакованные расхожие стереотипы, формируемые системой массовой коммуникации, создают у человека массовой культуры иллюзию компетентности, которая, по сути, и порождает нетерпимость в отношении всего нового и необычного, всего инакового. Метод мозгового штурма является креативной профилактикой толерантного восприятия окружающего мира.

Организация процесса. Тема «Штурма» может предлагаться заранее или вырастать из предыдущих и актуальных обсуждений проблем в данном тренинге - **«Какие качества участников нашей группы могут объединить нас в успешную команду»**. Работа над этой темой развивает личностные, деловые и управленческие характеристики участников, а так же толерантность как одно из ключевых качеств руководителя.

Сессия мозгового штурма длится 30-50 минут, и за это время участники генерируют не менее 100 различных идей. Когда об этом сообщается участникам, оказывается, что они всегда переходят этот предел, если ведущий периодически подбадривает, вдохновляет участников на новые аспекты, подбрасывая свои спонтанные идеи в общую копилку.

Для записи всех высказываний обычно выбирают двух секретарей. Шутка, что за это им разрешается не заниматься генерированием идей, хорошо срабатывает в трудные моменты, так как секретари начинают активно генерировать и высказывать идеи в ситуациях небольших заминок-пауз. В то же время, живая запись напоминает участникам о необходимости высказываться кратко и внятно.

Правила, задающие ход мозгового штурма формулируются так, чтобы стимулировать атмосферу творческой фантазии, доброжелательности, принятия точек зрения других, терпимость к непривычным мыслям и творческое соучастие в общей проблеме.

Правила штурма просты. Вот вариант четырех правил, которые обычно хорошо усваиваются и работают.

1. *«Никакой критики!!!»*

Ведущий объясняет, что это святое правило, нарушение которого он должен пресекать на корню. Поскольку «критикам» без «творцов» вообще нечего было делать, «критику» предлагается отдохнуть, причем речь идет скорее о внутреннем критике, сидящим в каждом из нас. Участникам полезно в этой связи вспомнить притчу Козьмы Пруtkова - «если у тебя есть фонтан – заткни его, дай отдохнуть и фонтану». Что мы получим, если захотим иметь одновременно горячую и холодную воду из одного крана. Нужно уйти от стандартной ситуации, когда мы не можем получить ни по-настоящему горячих идей, ни по-настоящему холодной критики. Поэтому...

2. *«Приветствуется свободное парение мысли».*

Высказываются любые шальные идеи, чем неожиданнее, тем интереснее. А самые интересные, свежие идеи высказывают «дилетанты», которые вынуждены прятаться в каждом из нас. «Свободу - дилетантам, не отягощенным еще грузом стандартной компетентности».

3. *«И чем больше будет высказано идей - тем лучше!»*

Для тяготеющих к наукообразию это правило может звучать так: «Чем больше формулируется идей, тем выше вероятность появления действительно плодотворной идеи». Стимулирующим парадоксом будет такое замечание: «Если у вас возникла идея, но вы не решаетесь ее высказывать, так ее выскажет ваш сосед...» или «Мозговой штурм - это словно костер из тонкого хвороста. Что нужно делать, чтобы костер не погас?», «И вообще, что происходит во время затянувшихся пауз?» (обычно поговорки вспоминаются со смехом, весьма полезным для формируемой атмосферы).

4. *«Приветствуются комбинирование, развитие, объединение уже высказанных идей».*

Это правило помогает спонтанно возникающую «активность критика» трансформировать в энергию творчества. Это требование делает «мозговой штурм» фокусирующимся на центральной проблеме и творческим по сути. Стимулировать работу этого правила могут такие реплики ведущего, как «Что очень важное мы еще не сформулировали?» или «Сказали ли мы самое главное по этой проблеме?», «Как объединить многое из того, что уже сказано?».

Рассмотренные правила на самом деле являются соответствующими регуляторами основных этапов «Штурма»:

- этапа раскрепощения, освобождения от оков критики и оценки;
- этапа свободной эйфории мысли и существенного расширения границ и спектров интеллектуальной активности;
- этапа интенсификации и углубления творческой мысли;
- этапа обобщения, объединения, интеллектуального синтеза, перспективных выводов по проблеме.

Поскольку участникам рекомендуется по ходу сессии делать краткие записи понравившихся идей, «мозговой штурм» имеет непосредственный тренировочный и воспитательный эффект в плане развития таких важных личностных черт как открытость, интеллектуальная инициатива, креативность, толерантность, широта кругозора, плюрализм. Если «мозговой штурм» применяется как метод решения реальной проблемы или конструкторской задачи, то банк собранных идей передается группе экспертов, характеризующихся профессиональной компетентностью и большим разнообразием позиций, т.н. «синектическая группа». В такой группе обязательно должны быть «Вдохновители», «Аналитики», «Методологи», «Критики», «Конструкторы» и «Эстеты». При этом желательно, чтобы профессиональный оптимизм руководителя был существенно выше, чем у остальных участников группы, т.к. решение часто происходит на стадии «переутомления» (дополнительное размывание границ творчества).

Если участникам «Штурма» предлагать задачу составления своей личной версии решения проблемы с учетом всего услышанного, тогда этот метод может использоваться и как исследовательский, и как контрольный.

В комплексе активных методов работы по подготовке менеджеров, руководителей, специалистов по персоналу часто «мозговой штурм» используется в качестве интеллектуально-эмоциональной разминки перед более сложными технологиями, такими как политические дебаты, группы профессионально и личностного роста и другими.

Опыт коллективного поиска факторов, создающих команду, должен стать определенным эталоном для анализа и решения проблемных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности каждого участника тренинга. Этот опыт развивает более глубокий и качественный взгляд на процесс развития коллектива, организации, команды. В данном тренинге результаты мозгового штурма используются для оптимизации «диапазона приемлемости» участников группы в отношении друг друга – формируется групповой эталон толерантности.

4.3 Потенциал достижений в проблемной ситуации

Предлагается *метод работы с интеллектуальной проблемной ситуацией в условиях дефицита времени и информации*. По характеру работы с предлагаемой проблемной ситуацией Вы сможете оценить вашу ситуативную реалистичность, стратегическую проницательность, успешность, оптимальность мобилизации ресурсов и общий уровень эффективности.

Цель - поиск оптимальной стратегии успеха в проблемной ситуации.

Методика «Мой потенциал достижений в проблемной ситуации»

Инструкция:

1. Имеется набор компактных *задач на сообразительность*, не требующих специальных знаний, упорядоченные в 7 уровней трудности. Известно, что задачи 1-го уровня трудности решают все, задачи 7-го уровня решают немногие, имея в виду жесткое ограничение времени на решение каждой задачи - 45 секунд. У каждого из Вас блокнот с этими задачами (блокнот прилагается к программе отдельно).
2. Предлагается определенная последовательность разных уровней трудности этих задач. По команде вы открываете блокнот на названной странице, секунду смотрите на задачу, переворачиваете блокнот и интуитивно определяете уровень мобилизации, необходимой для ее решения. Для удобства уровни мобилизации соответствуют уровням трудности: так, 1-й уровень почти не требует усилий, 7-й уровень требует очень высокой мобилизации. Во 2-ом столбце бланка «Результаты решения» фиксируете свой уровень мобилизации (табл. № 4).
3. Затем переворачиваете блокнот обратно и решаете задачу в течение 45 секунд. Далее снова по команде переворачиваете блокнот и записываете ответ в 3-й столбец.
4. После этого определяете в той же шкале (от 1 до 7 баллов) субъективный уровень трудности задачи и записываете в 4-м столбце.
5. Затем даете субъективную оценку правильности ее решения, ставя «+» или «-» в 5-м столбце.
6. После решения всех 12 задач в 6-ой столбец записываете диктуемые правильные ответы. При совпадении с Вашим ответом ставите «+», при несовпадении «-».
7. В 7-й столбец записываете диктуемую последовательность уровней трудностей решаемых задач (1-7).
8. Затем вычисляете разности без учета знака между 2-м и 4-м (D1), 2-м и 7 столбцами (D2), между 4-м и 7-м столбцами (D3).
9. В таблице № 5 «Обработка результатов» вычисляете 8 суммарных показателей. Вникая в смысл показателей и полученные баллы, постарайтесь понять Ваши сильные и слабые стороны. В конце ответьте как можно конкретнее на 2 открытых вопроса.

Ваша цель – в этой ситуации неопределенности сохранить чувство перспективы, присутствия духа и собственного достоинства.

Таблица № 6 «Результаты решения»

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
№	Уровень мобилизации (1-7)	Ответ	Субъективный уровень трудности задачи (1-7)	Субъективная оценка успешности (-; +)	Реальная оценка успешности (-; +)	Реальный уровень трудностей и задачи (1-7)	D1	D2	D3
1...									
12									
S									

Таблица № 7 «Обработка результатов»

N	Показатели	Балл
1	<i>Ситуативная реалистичность</i> (D1) – суммарная разность между оценками 2 и 4 столбцов (по всем строкам)	
2	<i>Стратегическая проницательность</i> – величина, обратная разности (D2) – суммарной разности между оценками 2 и 7 столбцов.	
3	<i>Ситуативная проницательность</i> – величина, обратная разности (D3) – суммарной разности между оценками 4 и 7 столбцов.	
4	<i>Субъективная успешность</i> - сумма плюсов по всем строкам в 5 столбце.	
5	<i>Реальная успешность</i> - сумма плюсов по всем строкам в 6 столбце.	
6	<i>Чувствительность к успеху</i> – количество совпадений по строкам в 5 и 6 столбцах.	

7	<i>Общий уровень мобилизации</i> - сумма оценок по 2 столбцу.	
8	<i>Динамичность мобилизации</i> – последовательная сумма разностей соседних строк во 2 столбце (по модулю, т.е. без учета знака).	

* Откройте часть II задание 8 и последовательно вносите результаты ваших действий.

После завершения работы – обсуждаем полученные результаты, уточняем свои возможности, сравнивая их с успехами других. Методика и таблица обработки результатов транспонируются на экран и становятся раздаточным материалом. Ведущий может использовать задачи разного уровня трудности из тестов интеллекта Г. Айзенка, Дж. Равена и др.

4.4 Ролевая игра «Конкурентное проектирование»

Цель – осознание условности, относительности и скрытых ловушек в ситуации делового соревнования и конструктивной конфронтации.

Организация процесса

1. Тренинговая группа разбивается на 2 подгруппы, которые будут работать над одним и тем же проектом. Выигранный проект поддерживается ресурсами для перспективного развития.
2. Задача - повысить производительность и улучшить социально-психологическую атмосферу организации без увеличения оплаты труда сотрудников и различных льгот, имея в виду, что сотрудники аналогичной конкурирующей организации получают *большую* заработную плату.
3. Подгруппы размещаются в разных концах помещения, образуют замкнутые пространства. При этом предполагается, что на этапе подготовки проекта подгруппы обмениваются представителями, т.е. в каждой подгруппе присутствует человек из другой подгруппы. Его цель – наблюдение за характером работы и выяснение специфики данного коллектива.
4. Работа над проектом. В каждой подгруппе выявляется ведущий, и распределяются необходимые роли и обязанности. На заключительном этапе оформляется презентация проекта и один из участников подгруппы его защищает перед другой подгруппой, которая выступает в роли коллективного эксперта. Затем подгруппы меняются ролями. Общая оценка проекта может обозначаться как коэффициент успешности в процентной шкале.
5. Обе подгруппы вместе с вернувшимися представителями составляют коллективный психологический портрет «Наша проектная группа»; «Их проектная группа». Описания могут быть достаточно свободными, метафоричными, могут включаться рисунки. Желательно отметить, кто в каких ролях выступал в разработке проекта, личные и деловые качества разработчиков; конструктивные, деловые, межличностные и эмоциональные отношения в группе.
6. Презентация группами обих портретов друг другу.
7. Создание общего оптимального проекта методом мозгового штурма. Обмен впечатлениями.

* При анализе результатов ролевой игры инициируется осознание особенностей личной, межличностной и групповой перцепции (восприятия и взаимопонимания) в условиях мягкой конфронтации; анализируются возможности успешного консенсуса в таких условиях. Для уравнивания вербального и ментального планов работы предлагается невербальное телесное упражнение.

Упражнение. Активное расширение границ доверия. Это невербально-телесное упражнение по пробуждению эмоционального доверия группе. Падение каждого участника спиной с высоты (не сгибаясь, как «Карандаш») при активной страховке группы.

Обмен впечатлениями и осознание меняющегося доверия друг другу и сокращение дистанции.

4.5 Групповой проективный анализ личностно-значимых различий

Теперь Вы уже достаточно много знаете друг о друге. Попробуйте, применяя любую из важных на Ваш взгляд характеристик человеческого потенциала проранжировать группу так, чтобы на одном конце полукруга находились лица с минимальной выраженностью этого качества, а на противоположном конце – с максимальной ее выраженностью. Делаем это по очереди, по мере вызревания «замысла», интуитивно, спонтанно.

На втором этапе члены группы пытаются угадать то качество, по которому они распределены Вами в данном порядке. В этом упражнении мы тренируем не только интуицию и проницательность в отношении личного потенциала каждого, но и развиваем глубокий интерес и устойчивость внимания к каждому. Поэтому упражнение продолжается до появления признаков утомления и утраты интереса.

Самостоятельная работа

- Развивайте уровень толерантности, пытаясь в несимпатичных Вам людях находить ощутимые достоинства.
- Не забывайте видеть слабости в людях, которые Вам симпатичны.

- Почувствуйте, как при этом будет проявлять себя Ваша невозмутимость.
- Найдите общее между людьми, которыми Вы легко руководите и людьми, которые легко руководят Вами. Сделайте это одной из координат Вашего восприятия.
- Проверяйте и развивайте Вашу способность к позитивному спонтанному контакту с незнакомыми людьми в неожиданных и быстроменяющихся ситуациях. Почувствуйте свою возможную неуязвимость в контакте со стихией.
- Отметьте с точки зрения полученного опыта особенности Вашей организации, команды; какие характеристики соответствуют найденным в процессе штурма, какие качества стоило бы развить.
- Попробуйте применить простые четыре правила мозгового штурма для спонтанного внесения свежих мыслей, новых настроений и идей в процесс совместной деятельности в различных ситуациях.
- Отслеживайте Ваш уровень мобилизации в зависимости от предвосхищаемой трудности проблемной ситуации. Сделайте Ваш уровень мобилизации гибким, избегая перенапряжения и опасной рассеянности.
- Постарайтесь обратить отмеченные и осознанные достоинства в успешные действия и карьерный рост.
- Фиксируйте все Ваши достижения по выполнению заданий самостоятельной работы в дневнике личного и профессионально успеха.
- В спорных ситуациях делового и личного плана усиливайте свою аргументацию, опираясь или отталкиваясь от сильных сторон Вашего оппонента.
- Воспринимайте неожиданную конфронтацию как игру или подарок судьбы.
- Научитесь риску доверия, сохраняя проницательность.
- Участвуя в коллективной дискуссии, старайтесь найти в себе такое качество, по степени выраженности которого Вы могли бы поставить себя между спорящими сторонами.

Литература

1. Бубличенко М.М. «Не надо на меня давить!». Методы психологической защиты. Ростов н / Д.: Феникс, 2004., 244 с.
2. Боно Э. Латеральное мышление. – СПб.: Питер паблишинг, 1997. – 320 с.
3. Боно Э. Создай себе удачу / Пер с англ., «Попурри», 1999. 386 с. (Серия Бизнес - нестандартно!)
4. Васильев Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов. – СПб.: Речь, 2002. – 174 с.
5. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. М.: Ось-89», 2000. - 168 с.
6. Галажинский Э.В. Психология самореализации личности. Учеб. пособие для студентов вузов. Томск, 2002. – 120 с.
7. Джеймс М., Джонгвард Д. Рожденные выигрывать. Транзакционный анализ с гештальтупражнениями. Пер с англ. – М.: Прогресс, Прогресс-Универс, 1993. – 336 с.
8. Линчевский Э.Э. Контакты и конфликты. Общение в работе руководителя. М., ОАО «НПО Экономика». 2000, 286 с.
9. Литвак М.Е. Командовать или подчиняться? Психология управления. Ростов н / Д., 2005, 304 с.
10. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. СПб.: Издат. Группа «Евразия», 1997. – 430 с.
11. Минделл Э. Психотерапия как духовная практика. Пер.с англ. – М.: Независимая фирма «Класс», 1997.- 160 с.
12. Панкратов В.Н. Защита от психологического манипулирования. Практическое руководство. М.: Психотерапия. 2007, 208 с.
13. Панфилова А.П. Мозговой штурм в принятии коллективных решений. Изд-во Флинта. - 2007.
14. Селигман М. Новая позитивная психология. – М.: «София», 2006, 370 с.
15. Снетков И.А. Психология коммуникации в организации. Институт общегуманитарных исследований. 2002, 192 с.
16. Стивенс А. Приручи своих драконов. Как обратить свои недостатки в достоинства. СПб.: Питер Пресс, 1995. 480 с.
17. Циринг Д.А. Психология выученной беспомощности: Учебное пособие. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 120 с.
18. Энтони Р. Преодолеть невозможное. Искусство конструктивного мышления. СПб.: Питер Пресс, 1997, 256 с.

Раздел 5. Транскомуникативный потенциал достижений

На этом этапе интегрируются все аспекты психологического потенциала достижений, пройденные ранее. Главное, что происходит с человеком в плане его актуальных достижений – это его встреча с собой, с другими, с ситуацией, т.е. с жизнью. Преодоление в этой встрече своих прежних границ актуализирует процесс транскоммуникации.

5.1 Исследование изменений транскоммуникативного потенциала личности в группе

Сейчас мы повторим те задания, которые мы выполняли в разделе 1.5. Как и в первый раз, каждый решается на спонтанную встречу с группой уже с более глубоким пониманием того, что может произойти. Важно в той же ситуации «здесь и сейчас» перед группой почувствовать себя реально измененными.

Также проводится видеозапись происходящего. После заполнения бланков «Мой профиль коммуникативных состояний: анализ изменений» и «Матрица моих встреч: Я – Группа: анализ изменений», участникам предлагается сравнить их с первым их заполнением. Откройте часть II задание 9, 10 и заполните бланки. После этого каждый участник, рассказывая о своих изменениях, также учитывает обратную связь, реакции других участников.

5.2 «Чего мы достигли?» Реализованный коммуникативный мир личности в группе

Вновь заполняем бланк методики «Мой коммуникативный мир в группе: анализ изменений», имея в виду мое самочувствие в группе в данный момент. Откройте часть II задание 11. Это значит, что желательно не вспоминать первого заполнения бланка, а, пользуясь инструкцией писать то, что приходит в голову в данный момент. После заполнения бланка, необходимо сравнить его с первым и отметить существенные изменения.

* После индивидуальной аналитической работы ведущий просит поделиться впечатлениями друг с другом о произошедших изменениях. Важно рассказать не только о своих изменениях, но и спросить конкретных участников об их личных трансформациях. В случае необходимости более детального исследования произошедших изменений участникам может быть предложено произвести простейшую качественно-количественную обработку основных характеристик коммуникативного мира с помощью системы вербальных и невербальных показателей.

5.3 Оценка коммуникативных и персональных изменений личности

Воспользуемся системой коммуникативных и персональных качеств, которые рассматривались в разделе 2.3. Откройте часть II задание 12. Здесь они представлены в виде шкал семантического дифференциала. Здесь количественная характеристика дается с помощью семибальной шкалы, где:

- «-3» - сильное уменьшение данного качества;
- «-2» - явное уменьшение качества;
- «-1» - скорее уменьшение, чем увеличение данного качества;
- «0» - отсутствие изменений по данному качеству;
- «1» - скорее увеличение, чем уменьшение данного качества;
- «2» - явное увеличение данного качества;
- «3» - сильное увеличение данного качества

* Ваша задача оценить изменение каждого коммуникативного и персонального качества с помощью одной из цифр этой шкалы.

5.4 «Сбор чемодана»

Сконцентрируем опыт позитивных впечатлений о каждом участнике. Каждый наиболее ярко выражает эти впечатления в отношении другого с целью побудить его к размышлению о позитивных перспективах профессионально-личностного развития.

Каждый по очереди садится в центр круга и поворачивается лицом к говорящему о нем, кратко фиксируя содержание высказываний. В результате все успевают высказаться о каждом.

Самостоятельная работа

- Отслеживайте Ваш уровень мобилизации в зависимости от предвосхищаемой трудности проблемной ситуации. Сделайте Ваш уровень мобилизации гибким, избегая перенапряжения и опасной рассеянности.
- Постарайтесь обратить отмеченные и осознанные достоинства в успешные действия и карьерный рост.
- Фиксируйте все Ваши достижения по выполнению заданий самостоятельной работы в дневнике личного и профессионально успеха.

Литература

1. Кабрин В.И. Коммуникативный мир и транскомуникативный потенциал жизни личности: теория, методы, исследования. М.: Смысл, 2005. -248 с.
2. Юнг К.Г. О природе психе. Сборник. Пер. с англ. - М.: Рефл-бук, К.: Ваклер. – 2002. – 414 с.

Раздел 6. Углубление психологической культуры достижений: групповая супервизия профессиональных проблемных ситуаций

Психологическое сопровождение может осуществляться в виде регулярных сессий, так называемых балинтовских групп или групп профессионально-личностного роста. Регулярность этих сессий определяется контактными условиями существования организации – заказчика или профессионального сообщества. Систематическая работа как форма повышения квалификации осуществляется обычно раз в неделю. В качестве метода поддержания общей профессиональной психологической формы сотрудников такие сессии могут проводиться с интервалом, месяц, три месяца, полгода.

6.1 Психологическое сопровождение и групповая супервизия профессиональных проблемных ситуаций (Балинтовская группа)

Что такое балинтовская группа или активная групповая супервизия профессиональных проблемных ситуаций? Это универсальный метод формирования коммуникативно-креативной основы толерантных отношений, развивающего коммуникабельность представителей различных профессий, специальностей, социальных сфер. Балинтовскую группу разработали в 1949 году супруги М. и Э. Балинты как метод групповой тренинго-исследовательской работы решения профессиональных и личностных проблем. Объектами исследования в группе являются *любые профессиональные отношения*. Возможны разные вариации: «подчиненный - начальник», «коллега - коллега», «агент-менеджер – потенциальный клиент, организация» и т.д.

Основное достоинство балинтовской группы заключено в обоснованности и эффективности ее стратегии – профессиональный и личностный рост ее участников через коллективное исследование и творческое решение конкретных проблемных ситуаций «Профессионал - Клиент», представляемых участниками группы из личного опыта. Эта ясная и открытая стратегия предполагает широкий спектр методов и способов ее существования. При этом эффективность достижения цели обеспечивается рядом методических положений:

- Преимущественная ориентация на анализ и интерпретацию потребностей клиентов (партнеров, коллег, т.е. того человека *с кем* возникла проблемная ситуация);
- Предъявление всесторонней информации о ситуативной и психологической диагностике личности, жизненной ситуации, среды, системы отношений и т.п. «протагониста» (т.е. того, *кто* обратился);
- Многосторонняя интерпретация чувств и установок обратившегося;
- Анализ эмоциональных форм поведения в профессиональных отношениях;
- Акцент на многовариантность, альтернативность интерпретаций и решений проблемной ситуации.

Таким образом, целью и задачами балинтовской группы являются повышение компетентности в ходе профессионального межличностного общения; осознание личностных «слепых пятен», блокирующих профессиональные отношения в работе; расширение представлений о возможностях человеческой коммуникации в противовес собственным «апостольским» установкам типа «на том стою и не могу иначе» и как следствие – развитие толерантного видения ситуации. Кроме того, балинтовская группа – хорошая психопрофилактика «синдрома сгорания» участников группы, основанная на возможности проработки «неудачного коммуникативного опыта» в ситуации коллегиальной поддержки.

Принципы работы группы. Основным принципом формирования группы является добровольность объединения профессионалов, готовых к пересмотру стереотипов в своей работе и заинтересованных в коллегиальной взаимопомощи. Наш опыт показывает, что желательно формировать состав такой группы из специалистов одной или смежных профессий, чтобы каждому была понятна специфика работы в данной области. Это существенно облегчает процесс взаимопонимания участников. Нежелательно включение в одну группу специалистов, связанных служебно-иерархическими отношениями (начальник -подчиненные). Половозрастных границ группа не имеет и может объединять людей с различным стажем работы. В группу могут входить от 6 до 15 человек.

Участники группы встречаются 1 – 2 раза в месяц при организации обычной пролонгированной группы, рассчитанной на совместную работу в течении 2 – 3 лет. Балинтовская группа может быть краткосрочной (например, в рамках учебного семинара, или при работе в конкретной организации) и в этом случае занятия могут проводиться ежедневно или с интервалом несколько дней. Продолжительность одного занятия, посвященного анализу одного случая, 2,5 – 3 часа. По желанию группы занятия могут фиксироваться с помощью видеокамеры или магнитофона.

Для занятий используется помещение, позволяющее расположить в круг столы (а не просто кресла, в отличие от тренинга) по числу участников, т. к. балинтовская группа, прежде всего, *анализирует*, а не заостряет ситуацию. Иными словами, балинтовская группа принципиально отличается от других тренинговых групп тем, что сознательно избегает дискуссий, эмоциональных обратных связей и взаимодействия участников группы. В центре внимания всех и каждого постоянно находится *случай как проблемная ситуация*. Руководитель группы избирается из числа участников группы или специально приглашается для этой работы. Ведущий должен быть опытным специалистом в области консультирования и психотерапии, знать технологию балинтовской группы, принципы групповой динамики, уметь управлять группой, следить за состоянием рассказчика и блокировать опасные обратные связи.

Предметом анализа в группе является обсуждение случаев из практики ее участников. Это могут быть «трудные» или «неудачные» профессиональные эпизоды из прошлого, продолжающие беспокоить человека, вызывать у него дискомфортные воспоминания; «типичные случаи», когда от раза к разу «наступаешь на одни и те же грабли»; «незавершенность в отношениях с «непонятым» человеком»; текущие случаи, вызывающие тревогу; ситуация назревающего конфликта; так называемые фантастические ситуации, даже гипотетическая возможность которых уже волнует человека.

Технология работы группы. Мы предлагаем классическую модель балинтовской группы, включающей 4 основных и 2 вспомогательных этапа, каждый из которых обладает своим специфическим потенциалом коммуникативно-креативных возможностей. Здесь мы опишем содержание этих этапов, дополненное результатами оценки балинтовской группы ее участниками предыдущих сессий методом «мозгового штурма». (Все высказывания участников будут заключены в кавычки).

Нулевой этап - это краткая презентация и выбор случая. По словам участников, это время «найти в себе мужество обратиться за помощью» к группе. Занятие начинается с вопроса ведущего: кто хотел бы сегодня представить на рассмотрение свой случай, вызывающий состояние дискомфорта? Обычно после небольшой, а порой и продолжительной паузы определяется один или несколько желающих. Каждого из претендентов ведущий просит описать свою ситуацию в произвольной, но краткой и лаконичной форме в течение 1-2 минут.

Уже здесь ситуация выбора предполагает толерантное отношение участников группы друг другу, принятие и активное участие в обсуждении Другого случая, не Моего. Возможность выбора освобождает членов группы от иллюзии исключительности и важности личной ситуации и помогает смещать акценты на проблемы других членов группы.

Первый этап - развернутое представление трудного случая из профессиональной практики участника. Устанавливаются «мягкие» ограничения по времени. Повествование строится в абсолютно свободной форме, говорящего (протагониста, докладчика) не ограничивают во времени и не перебивают. Для балинтовской группы нет необходимости в подготовке доклада, в восстановлении в памяти и документировании эпизода накануне. Более продуктивны спонтанные рассказы, так как анализ забытых важных деталей часто дает ценную информацию для выявления «слепых пятен». С точки зрения участников группы это похоже на «мозговой штурм одного актера» или «монолог в кадре».

Руководитель и члены группы внимательно слушают и наблюдают за его поведением и поведением друг друга. Их наблюдения оказываются очень полезными для последующего анализа коммуникативных затруднений докладчика. По словам участников, они похожи на «молчаливых рыб в аквариуме», «на зрителей телеигры», «серых волков, которые облизываются и точат зубы на Красную Шапочку», или на «консилиум врачей, который вынужден констатировать тот факт, что Наполеон оказался всего лишь комплексом». В эти минуты «чистого выслушивания случая» каждый из «соучастников процесса» чувствует себя по-разному: «то, белым листом, то прозрачным стеклом». Докладчик попадает в еще более странное положение - «ведь он тоже *выслушивает себя*, т.к. не получает никаких реакций на свое повествование». «И не понятно, кому же в этой ситуации тяжелее?» - таково видение первого этапа глазами членов группы.

Этап выслушивания учит отдавать пространство другому человеку. Этот этап дает возможность участникам обрести опыт *слышать* друг друга, понимать, не спеша перебивать и делать преждевременные выводы.

Второй этап - «вопросительный», этап уточняющих вопросов со стороны участников группы. Вопросы докладчику задаются до тех пор, пока у каждого не сложится своя версия по предъявленной ситуации. Ведущий следит, чтобы вопросы не подменялись версиями, интерпретациями, советами, перерастающими в групповую дискуссию. По мнению участников, второй этап открывается «потоком горячей лавы» вопросов. Это похоже на «щупанье слона в темноте», когда «каждый, ища свое» пытается «уловить и осознать логику собственных рассуждений». Универсум вопросов выглядит таким образом: «вопрос - скальпель», «вопрос-забота», «вопрос-катализатор», «вопрос-игла», «вопрос-в-цель» «вопрос-диагноз», «вопрос-инсайт», «умный, терапевтический, развивающий вопрос». «Вопрос может быть отточен, точен, дозирован или насильствен и навязчив». «А какие *глупые* бывают вопросы?!». В любом случае «вопросы задаются для того, чтобы получить недостающую информацию, а не выдать свою». Под этой «грудой стрел» докладчик может находиться в разных состояниях: например, «как под контрастным душем», «как на операционном столе», «как на допросе», «как на сцене» или «как больной в постели, а вокруг любящие врачи». «Вопрос может вызвать раздражение и тогда это сигнал», «может задеть еще сильнее, чем версия» и «вызвать катарсис». «Вопрос действует как лекарство, иногда как легкая анестезия, порой опьяняет как наркотик». На этом этапе докладчик часто с удивлением обнаруживает, что почему-то забыл или не учел весьма важные аспекты своего случая. Отвечая на вопросы, он дополняет свой рассказ, и многие неосознаваемые моменты для него проясняются уже здесь.

Этот этап формирует более глубинное понимание позиции другого человека, ибо участники лишь уточняют позицию докладчика, проясняют для себя, не заменяя вопрос советом, версией. Искусство задавания точных, понимающих вопросов становится залогом толерантной коммуникации.

На *третьем этапе* участникам предлагается высказать собственное видение ситуации, свои суждения, версии по поводу представленного случая. Дискуссия на этом этапе также недопустима. Желательно, чтобы версии высказывались целиком. Участники группы полагают, что для рассказчика этот

этап дарит «гамму ощущений», таких как «нежелание смотреть в глаза, лучше уткнуться в тетрадь и записывать», при огромном «мужестве выслушать. Отважиться услышать о себе». «Это возможность стукнуться о себя лучше. И сильнее почувствовать». «Почувствовать внутренний бунт и заметить это». А потом увидеть, что «не зря и выход возможен через богатство выборов», представленных на «ярмарке версий». Прежде чем заявить свои соображения «на ярмарку» «необходимо преодолеть страх своей нелепости и глупости». Здесь мы учимся «следовать курсу», «шлифовать профессиональную схему», «оттачивать язык самовыражения». Версии «должны стремиться к завершенности», их следует «высказывать кратко и полностью, чтобы не догонять». «Не догонять чей-то поезд. Чужой». По мере знакомства с мнениями участников, может показаться, что ты очутился в «королевстве кривых зеркал» и «увидеть *относительность любых версий*». Это хороший шанс «не западать в собственную версию и избавиться от глупой конкуренции» или все же «продолжать сравнивать себя».

«Мы - как разноцветные лампочки вокруг одного стола, такие разные, но *вместе*. Каждая - зерно», - полагают участники балинта. Эта последняя метафора, пожалуй, точнее всего отражает толерантную направленность этого этапа. Этот этап реализует принцип множественности и позволяет понять специфику своего восприятия ситуации и восприятия других участников.

Четвертый этап - обратная связь докладчика. В ответном слове он фиксирует изменения взгляда на свою ситуацию, новые аспекты в понимании случая и своих переживаний по этому поводу. Его высказывания могут касаться собственного эмоционального состояния и впечатлений о работе группы. Он может предоставить обратную связь конкретным участникам, содержащую его мнение об эффективности их участия, поблагодарить за поддержку или высказаться о своем состоянии. По словам участников, это время «благодарственных речей и негодующих восклицаний». Докладчик начинает «как через сито просеивать версии», оставляя только нужные (порой самые щадящие и безобидные), и «остается при своем мнении. И тогда все остальные чувствуют облом». Затем смотрят, как на самом деле «дошло или нет»? И если все-таки «доходит», то ты «приподнимаешься над своей проблемой, смотришь на нее со стороны» и «получаешь совершенно новое решение». Всегда удивительно «обнаружить совместимость с одним из членов группы» или «восхититься точностью попадания версии». Во время «сеанса обратной связи» «видно, что могут сделать с твоей мыслью», «если, конечно тебя услышат».

Этот этап является проверкой на толерантность докладчика к множеству прозвучавших версий. Этот этап ставит задачу посмотреть во все зеркала и увидеть все отражения своей ситуации. Это своеобразная терапия докладчика в русле избавления от его сверхценных идей, от гордыни, от профессиональной мегаломании.

На *завершающем этапе* происходит шеринг, цель которого эмоциональная поддержка докладчика. Балинтовская сессия заканчивается высказываниями отдельных членов группы о своих ощущениях и впечатлениях. Участники сравнивают этот этап с «эмоциональным очищением, уравниванием», «высвобождением от груза лишнего». «Деликатное, бережное выведение из процесса». «Схождение с поезда».

Иногда высказывания отдельных участников побуждают к продолжению дискуссии в виде второго круга обсуждения, предметом которого становится творческое коллективное развитие предложенных неожиданных точек зрения, развитие версий от узости к плюрализму, от поверхностного к углубленному видению проблемы. Таким образом, работа балинтовской группы направлена не на создание некоего конечного продукта в виде абсолютно истинного решения предложенной ситуации, а на расширение сознания участников группы и стимуляцию самопознания.

Обретаемый участниками группы опыт непосредственно работает на развитие потенциала успешных решений и позитивное отношение к урокам допущенных ошибок. Регулярное проведение таких групп сохраняет устойчивый оптимизм, связанный с верой в возможность нахождения правильных решений в любой сложной ситуации.

Самостоятельная работа

- Попробуйте в совместном анализе какой-то сложной ситуации соблюсти четыре основных правила коммуникативной культуры, представленных в данном практикуме. Обратите внимание, в каких ситуациях Вы чувствуете, что имеете право на ошибку. Попробуйте позволить себе извлечь уроки из неожиданных оплошностей.
- Определите перспективу внедрения регулярных сессий «Групповой анализ профессиональных проблемных ситуаций» для поддержания хорошей профессиональной формы сотрудников и профилактики профессионального выгорания.

Литература

1. Балинт М. Базисный дефект. Терапевтические аспекты регрессии. Пер с англ. – М.: Когито-Центр, 2002. – 256 с.
2. Кулаков С.А. Практикум по супервизии в консультировании и психотерапии. – СПб.: Речь, 2002. – 236 с.
3. Ховкин П., Шохет Р. Супевизия. Индивидуальный, групповой и организационный подходы. СПб.: Речь, 2002.-352 с.
4. Якобс Д., Дэвис П., Мейер Д. Супервизорство. Техника и методы корректирующего консультирования. Пер с англ. – СПб.: Б.С.К., 1997. – 236 с.

Часть II. Индивидуальная самостоятельная работа участника проекта

Задание 1. Что такое наша группа (обсуждается в разделе 1.1 части I)

Инструкция:

Наблюдая друг за другом, по каждому пункту назовите все, что Вы уже чувствуете:

№	Наша группа это	Ответы участника
1.	Живой экран актуальных проблем – каких?	
2.	Зеркало выбираемой Вами стратегии – какой?	
3.	олицетворение живой корпоративной философии – сформулируйте её возможный смысл	
4.	«скорая психологическая помощь» - в чем она может быть для Вас	
5.	«психологический тренажер» работы с защитами, барьерами, конфликтами и агрессией – решение каких проблем Вы хотели бы здесь тренировать	
6.	катализатор постоянного самоисследования и роста – какие качества Вам хотелось бы обнаружить и развить	

Задание 2. Мой коммуникативный мир в группе (обсуждается в разделе 1.3 части I)

Инструкция:

Вы участвуете в групповой программе развития психологического потенциала Ваших личных достижений. Эффективность Вашей работы будет зависеть от того, какое место и какой способ жизни в группе выберет каждый. Даже помимо Вашего желания вокруг каждого из Вас будет образовываться уникальное жизненное пространство. Для того чтобы оно в наибольшей степени соответствовало Вашим интересам, возможностям и особенностям, каждому предлагается сконструировать, вообразить Ваш личный коммуникативный мир в группе.

Для этого Вам предлагается специальный бланк для самоанализа.

В основных колонках бланка даны исчерпывающие инструкции по их заполнению.

1. Бланк удобнее заполнять по колонкам.
2. Главное – творчески подойти к заполнению второй основной колонки бланка.

3. Охарактеризуйте Ваши интересы и проблемы развернуто, не менее 3 - 4 слов по каждой (верхняя часть колонки); напишите развернуто главные характеристики партнеров в Вашем круге общения, не менее 3- 4 слов по каждому (нижняя часть колонки).

4. Если вы испытываете затруднения в выборе и описании основных интересов и проблем, а также качеств партнеров, то отвлекитесь на минуту и представьте как можно ярче жизненный мир Вашего любимого сказочного персонажа. Какими проблемами он живет? С кем вступает в отношения? Как его можно охарактеризовать...и возвращайтесь к Вашему жизненному миру.

5. Не забудьте подчеркнуть проблемы, интересы и качества партнеров, которые непосредственно характеризуют и Вашу личность.

6. В третьей, четвертой и пятой колонках Вы интуитивно оцениваете по шкале от «-3» (очень неприятные переживания) до «+3» (очень приятные переживания). В каждой клетке вы можете поставить любую цифру от «-3» до «+3». При этом 0 означает отсутствие каких-то определенных переживаний.

7. В каждую строку шестой колонки записывайте любое реальное количество соответствующих номеров проблем или партнеров, т.е. в верхнюю часть бланка записываются номера партнеров из нижней части бланка и наоборот.

Внимательно прочтите инструкции во всех колонках бланка и, поняв их смысл, внимательно присмотритесь друг к другу.

Удачного конструирования Вашего жизненного мира в группе!

Ф.И.О.		Дата			
Возраст		Пол Род занятий			
№ фраз	Интересы и проблемы, наполняющие мою жизнь, которые я хочу и могу обсуждать с кем-либо в группе Написать не менее пяти свободных фраз и <u>подчеркнуть</u> наиболее близкие внутреннему миру	Приятны ли переживания с ними связанные? Оцените по шкале: -3 -2-1 0+1 +2 +3			В каждую строку записываю номера партнеров, которые обратятся ко мне по указанным проблемам
		в прош-лом	в наст-м	в буду-щем	
1	2	3.1	3.2	3.3	4
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
№ фраз	Возможные партнеры моего круга общения в группе, названные их основными характеристиками Назвать не менее пяти партнеров, и <u>подчеркнуть</u> характеристики, относящиеся к Вам	Приятны ли переживания с ними связанные? Оцените по шкале: -3 -2 -1 0+1 +2+3			В каждую строку записываю номера проблем, по которым я обращусь к указанным партнерам
		в прош-лом	в насто-ящем	в буду-щем	

1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Задание 3. Особенности моей деловой мотивации (обсуждается в разделе 1.4 части I)

Инструкция:

После обсуждения оцените степень выраженности указанных ниже аспектов Вашей деловой мотивации с помощью обычной пятибалльной шкалы («1» – очень слабая степень выраженности, «5» – очень сильная степень выраженности).

№	Особенности моей деловой мотивации	Оценка выраженности
1.	Чувствуете, что нашли именно СВОЕ дело	
2.	У Вас хорошие жизненные основания для своей профессии	
3.	Понимаете, что стоит действовать более эффективно	
4.	Готовы принимать свои трудности, барьеры и пределы как уроки жизни	
5.	Намерены действовать более <i>осознанно</i> и решительно для себя и для других	
6.	Испытываете азарт при необходимых рисках и неожиданных вызовах судьбы	
7.	Вам трудно отказаться от стратегии, которую Вы уже выбрали	
8.	Ориентированы на высший пилотаж в работе и в жизни как на необходимое достижение	
9.	Ваша жизнь не требует манипуляций и устойчива к давлению со стороны других	
10.	Можете видеть в своих слабостях источник новых перспектив развития карьеры и личной жизни	
11.	Живете так, чтобы это хотелось повторить и не жалко было бы утратить	
12.	Воспринимаете работу как захватывающую психологическую игру	
13.	Чувствовать себя в проблемной ситуации как рыба в воде	
14.	Готовы реализовывать открывающиеся в тренинге психологические степени свободы в повседневных ситуациях	
15.	В нелепой ситуации чувствуете вкус жизни	

Задание 4. Мой профиль актуального коммуникативного состояния в группе (обсуждается в разделе 1.5 части I)

Инструкция:

1. Перед Вами бланк методики. Переведите в оперативную память описанные коммуникативные ситуации (ходы и уходы).
2. При просмотре видеозаписи Вашей встречи с группой постарайтесь последовательно определять смысл Ваших коммуникативных актов, отмечая их условным знаком «v» в соответствующей клетке таблицы.

3. Посчитайте общее количество знаков «v» в каждой клетке таблицы. Таким образом, Вы получите возможность непосредственно увидеть сильные и слабые стороны Вашего коммуникативного потенциала.

ХОД (НА ВСТРЕЧУ)	№ ХОДА	№ УХОДА	УХОД (В СЕБЯ)
Я - ТЫ - Я (К-КАТАРСИС)			Я - «РЕТРО»
ТЫ - Я - ТЫ (К-ИНСАЙТ)			Я - «ПРОЖЕКТ»
ТЫ - Я (К-ИМПРИНТИНГ)			Я - «ЖЕРТВА»
Я - ТЫ (ЭКСПАНСИЯ)			Я - «МОДЕЛЬ»

Задание 5. Матрица моей встречи: Я – Группа (обсуждается в разделе 1.5 части I)

Инструкция:

1. Перед Вами бланк методики. Вспомните и запишите в 1-ом большом столбце матрицы все, что Вы говорили группе.
2. Вспомните и запишите в 1-ой большой строке все реплики со стороны группы в Ваш адрес.
3. Сопоставьте смысл каждой Вашей реплики в адрес группы с каждой репликой группы следующим образом:
 - поставьте «+», если реплики согласуются или дополняют друг друга;
 - поставьте «-», если реплики противоречат, конфликтуют;
 - поставьте «0», если реплики никак не связаны;
 - поставьте «+ -», если Вы видите и дополнение и противоречие одновременно.
 Если затрудняетесь поставить что-то из предложенных вариантов, оставляйте клетку пустой.
4. Посчитайте общее количество всех вариантов ответов («+», «-», «+ -», «0») по столбцам и по строкам. Таким образом, Вы получите характеристику потенциала каждого Вашего высказывания и отклика группы.
5. Вы получили материал для качественного самоанализа. Проблемные моменты анализа могут обсуждаться в процессе консультирования.

Отклики и обращения группы ко мне Мои обращения к группе	№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Сумма
	1											
	2											
	3											
	4											
	5											
	6											
	7											
	8											
	9											
	10											
Сумма												

Задание 6. Психологическая схема групповой динамики (обсуждается в разделе 2.4 части I)

Инструкция:

Охарактеризуйте Вашу учебную группу или основной профессиональный коллектив конкретными примерами, признаками, фактами, событиями в кратких свободных формулировках.

Качества группы	Характеристики Вашей группы
Диффузность группы (психологическая атмосфера)	
Референтность (групповые нормы)	
Сплоченность группы (комбинация ролей)	
Гомфотерность (совместимость в отношениях)	
Характер контактов:	
- Симпатия – Антипатия	
- Сочувствие – Равнодушие	
- Координация – Конфронтация	
- Близость – Дистантность	
Групповые нормы	
- Культура присутствия	

- Культура вопросов	
- Культура ответственности	
- Культура воздействия	
Слагаемые групповой сплоченности	
- Быть партнером (способность общаться на равных)	
- Быть экспертом (способность быть «третьим и не лишним», давать компетентную оценку, к которой прислушиваются)	
- Быть арбитром (осуществлять посредничество в проблемной или конфликтной ситуации)	
- Быть влиятельным (лидером мнения или ситуации)	
Как ценится в группе	
- Взаимное согласие (вопреки разногласиям)	
- Взаимопонимание (в ситуациях несогласия)	
- Доверие (в ситуациях непонимания)	
- Дружеские отношения, преодолевающие сомнения и недоверие	
Проявления суперлидерства	
- учитывание групповой динамики	
-предвосхищение последствий происходящего	
- толерантность к проблемным ситуациям	
- оптимизм в тупиковых и чрезвычайных ситуациях	

Задание 7. Мой диапазон приемлемости (обсуждается в разделе 4.1 части I)

Инструкция:

1. Перед Вами бланк методики «Диапазон приемлемости». Составьте субъективный эталон «Настоящего человека», назвав 10 его главных качеств и записав их во 2-ом столбце бланка.
2. Вспомните и ярко представьте в своем воображении «Наиболее Предпочитаемого человека» из своего круга общения.
3. Оцените этого человека в 11-бальной шкале по каждому из записанных в эталоне качеству. В данной шкале -5 означает очень сильную степень выраженности качества, противоположного названному в эталоне; +5 означает очень сильная степень выраженности названного в эталоне качества; 0 означает полное отсутствие соответствующего качества у оцениваемого человека; промежуточные значения проставляются интуитивно. В результате самый предпочитаемый человек получает оценку по каждому качеству эталона (3-ий столбец СПЧ). Затем эти оценки суммируются с учетом знаков (алгебраическая сумма).
4. Вспомните в своем круге общения самого «Непредпочитаемого человека» и оцените его вышеуказанным способом в 4-ом столбце (СНПЧ).
5. Далее оцените себя сходным способом в 5-ом столбце (С).

№	Что важно знать о человеке (лично мне)	СПЧ	СНПЧ	С	СПЧ	С	С
		1	2	3	СНПЧ	СПЧ	СНПЧ
1							
2							
3							

4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
S							
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

Расшифровка названий столбцов предлагается устно, чтобы сохранить свежесть восприятия каждой последующей задачи.

Каждый участник вычисляет три разности:

Разность № 1 между суммарными балами «Предпочитаемого» и «Непредпочитаемого» человека в шестом столбце.

Разность № 2 между суммарными баллами самооценки и «Предпочитаемого» человека в седьмом столбце.

Разность № 3 между суммарными баллами самооценки и «Непредпочитаемым» человеком в восьмом столбце.

Задание 8. Мой потенциал достижений в проблемной ситуации (обсуждается в разделе 4.3 части I)

Инструкция:

1. Имеется набор компактных *задач на сообразительность*, не требующих специальных знаний, упорядоченные в 7 уровней трудности. Известно, что задачи 1-го уровня трудности решают все, задачи 7-го уровня решают немногие, имея в виду жесткое ограничение времени на решение каждой задачи - 45 секунд. У каждого из Вас блокнот с этими задачами (блокнот прилагается к программе отдельно).
2. Предлагается определенная последовательность разных уровней трудности этих задач. По команде вы открываете блокнот на названной странице, секунду смотрите на задачу, переворачиваете блокнот и интуитивно определяете уровень мобилизации, необходимой для ее решения. Для удобства уровни мобилизации соответствуют уровням трудности: так, 1-й уровень почти не требует усилий, 7-й уровень требует очень высокой мобилизации. Во 2-ом столбце бланка «Результаты решения» фиксируете свой уровень мобилизации (табл. № 4).
3. Затем переворачиваете блокнот обратно и решаете задачу в течение 45 секунд. Далее снова по команде переворачиваете блокнот и записываете ответ в 3-й столбец.
4. После этого определяете в той же шкале (от 1 до 7 баллов) субъективный уровень трудности задачи и записываете в 4-м столбце.
5. Затем даете субъективную оценку правильности ее решения, ставя «+» или «-» в 5-м столбце.
6. После решения всех 12 задач в 6-ой столбец записываете диктуемые правильные ответы. При совпадении с Вашим ответом ставите «+», при несовпадении «-».
7. В 7-й столбец записываете диктуемую последовательность уровней трудностей решаемых задач (1-7).
8. Затем вычисляете разности без учета знака между 2-м и 4-м (D1), 2-м и 7-м столбцами (D2), между 4-м и 7-м столбцами (D3).
9. В таблице «Обработка результатов» вычисляете 8 суммарных показателей. Вникая в смысл показателей и полученные баллы, постарайтесь понять Ваши сильные и слабые стороны. В конце ответьте как можно конкретнее на 2 открытых вопроса.

Ваша цель – в этой ситуации неопределенности сохранить чувство перспективы, присутствия духа и собственного достоинства.

«Результаты решения»

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
№	Уровень мобилизации (1-7)	Ответ	Субъективный уровень трудности задачи (1-7)	Субъективная оценка успешности (-; +)	Реальная оценка успешности (-; +)	Реальный уровень трудности задачи (1-7)	D1 2-4	D2 2-7	D3 4-7
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
S									

Обработка результатов

N	Показатели	Балл
1	<i>Ситуативная реалистичность (D1)</i> – суммарная разность между оценками 2 и 4 столбцов (по всем строкам)	
2	<i>Стратегическая проницательность</i> – величина, обратная разности (D2) – суммарной разности между оценками 2 и 7 столбцов.	
3	<i>Ситуативная проницательность</i> – величина, обратная разности (D3) – суммарной разности между оценками 4 и 7 столбцов.	
4	<i>Субъективная успешность</i> - сумма плюсов по всем строкам в 5 столбце.	
5	<i>Реальная успешность</i> - сумма плюсов по всем строкам в 6 столбце.	
6	<i>Чувствительность к успеху</i> – количество совпадений по строкам в 5 и 6 столбцах.	
7	<i>Общий уровень мобилизации</i> - сумма оценок по 2 столбцу.	
8	<i>Динамичность мобилизации</i> – последовательная сумма разностей соседних строк во 2 столбце (по модулю, т.е. без учета знака).	

- Удалось ли Вам почувствовать ритм Фортуны? _____
- Что Вы думаете о цене и образе успеха? _____

Проанализируйте сильные и слабые стороны реализации Вашего потенциала достижений. Наиболее проблемные моменты обсудите с группой.

Задание 9. Мой профиль коммуникативных состояний: анализ изменений (обсуждается в разделе 5.1 части I)

Инструкция:

1. Перед Вами бланк методики. Переведите в оперативную память описанные коммуникативные ситуации (ходы и уходы).
2. При просмотре видеозаписи Вашей встречи с группой постарайтесь последовательно определять смысл всех Ваших коммуникативных актов, ставя условный знак «v».
3. Посчитайте общее количество каждого типа коммуникативных актов

Вашей встречи в каждой клетке таблицы.

Таким образом, Вы получите возможность непосредственно увидеть сильные и слабые стороны Вашего измененного коммуникативного потенциала. Сравните эти результаты с полученными в задании 4 части II.

ХОД (НА ВСТРЕЧУ)	№ ХОДА	№ УХОДА	УХОД (В СЕБЯ)
Я - ТЫ - Я (К-КАТАРСИС)			Я - «РЕТРО»
ТЫ - Я - ТЫ (К-ИНСАЙТ)			Я - «ПРОЖЕКТ»
ТЫ - Я (К-ИМПРИНТИНГ)			Я - «ЖЕРТВА»
Я - ТЫ (ЭКСПАНСИЯ)			Я - «МОДЕЛЬ»

Задание 10. Матрица моих встреч: Я – Группа: анализ изменений (заполняется в разделе 5.1)

Инструкция:

1. Перед Вами бланк методики. Вспомните и запишите в строках матрицы все, что Вы говорили группе в 1-ый большой столбец.
2. Вспомните и запишите все реплики со стороны группы в Ваш адрес.
3. Сопоставьте смысл каждой Вашей реплики в адрес группы с каждой репликой группы следующим образом:
 - поставьте «+», если реплики согласуются или дополняют друг друга;
 - поставьте «-», если реплики противоречат, конфликтуют;
 - поставьте «0», если реплики никак не связаны;
 - поставьте «+-», если Вы видите и дополнение и противоречие одновременно.

Если затрудняетесь поставить что-то из предложенных вариантов, оставляйте клетку пустой.

4. Посчитайте общее количество всех вариантов ответов («+», «-», «+-», «0») по столбцам и по строкам. Таким образом, Вы получите характеристику потенциала каждого Вашего высказывания и отклика группы.

Вы получили материал для качественного самоанализа изменений. Проблемные моменты анализа могут обсуждаться в процессе консультирования. Сравните эти результаты с полученными в аналогичном задании 5 части II.

Отклики и обращения группы ко мне		№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Сумма
		Мои обращения к группе											
	1												
	2												
	3												
	4												
	5												
	6												
	7												
	8												
	9												
	10												
Сумма													

Задание 11. Мой коммуникативный мир в группе: анализ изменений (обсуждается в разделе 5.2 части I)

Инструкция:

Каждому предлагается осознать Ваш личный коммуникативный мир в группе на данный момент, учитывая все произошедшие с Вами изменения.

Для этого Вам предлагается аналогичный бланк для самоанализа.

В основных колонках бланка даны исчерпывающие инструкции по их заполнению.

1. Бланк удобнее заполнять по колонкам.
2. Главное – творчески подойти к заполнению второй основной колонки бланка.
3. Охарактеризуйте Ваши интересы и проблемы (верхняя часть колонки); напишите главные характеристики партнеров в Вашем круге общения (нижняя часть колонки).
4. Сделайте это как можно более конкретно. Чем больше характеристик каждой проблемы и каждого партнера, тем лучше.
5. Если вы испытываете затруднения в выборе и описании основных интересов и проблем, а также качеств партнеров, то отвлекитесь на минуту и представьте как можно ярче жизненный мир Вашего любимого сказочного персонажа. Какими проблемами он живет? С кем вступает в отношения? Как его можно охарактеризовать... и возвращайтесь к Вашему жизненному миру.
6. Не забудьте подчеркнуть проблемы, интересы и качества партнеров, которые непосредственно характеризуют и Вашу личность.
7. В третьей, четвертой и пятой колонках Вы делаете интуитивную субъективную оценку по шкале от «-3» (очень неприятные переживания) до «+3» (очень приятные переживания). В каждой клетке вы можете поставить любую цифру от «-3» до «+3». При этом 0 означает отсутствие каких-то определенных переживаний.
8. В каждую строку шестой колонки записывайте любое реальное количество соответствующих номеров проблем или партнеров, т.е. в верхнюю часть бланка записываются номера партнеров из нижней части бланка и наоборот.

Внимательно прочтите инструкции во всех колонках бланка и, поняв их смысл.

Внимательно присмотритесь друг к другу.
Приятного Вам путешествия по Вашему жизненному миру в группе!

Ф.И.О.		Дата			
Возраст		Пол Род занятий			
№ фраз	Интересы и проблемы, наполняющие мою жизнь, которые я хочу и могу обсуждать с кем-либо в группе	Приятны ли переживания с ними связанные? Оцените по шкале: -3 -2-1 0+1 +2 +3			В каждую строку записываю номера партнеров, которые обратятся ко мне по указанным проблемам
	Написать не менее пяти свободных фраз и <u>подчеркнуть</u> наиболее близкие внутреннему миру	в прош-лом	в наст-м	в буду-щем	
1	2	3.1	3.2	3.3	4
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
№ фраз	Возможные партнеры моего круга общения в группе, названные их основными характеристиками	Приятны ли переживания с ними связанные? Оцените по шкале: -3 -2 -1 0+1 +2+3			В каждую строку записываю номера проблем, по которым я обращусь к указанным партнерам
	Назвать не менее пяти партнеров, и <u>подчеркнуть</u> характеристики, относящиеся к Вам	в прош-лом	в насто-щем	в буду-щем	
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					

9					
---	--	--	--	--	--

Вычислите показатели ММКМ.

Невербальные показатели

Наиболее простейшим способом получения информации по ММКМ является вычисление суммарных показателей по шкальным оценкам. Они могут иметь самостоятельный смысл, даже если вторая колонка бланка заполнена на незнакомом для нас языке, что важно для экспресс-анализа в кросскультурных исследованиях.

Главным невербальным параметром «стратегической» стресс-транс-формации (СТФ) стал показатель «вектор роста» (ВР) в масштабе коммуникативного времени (Ретроспектива – Актуальность – Перспектива). Он вычисляется как «вектор субъективной перспективы», интегрируя субъективное пространство и время К-мира личности. Сначала среди оценок переживаний, которые указываются респондентом в третьей колонке по каждой координате коммуникативного времени «прошлое» (3.1.), «настоящее» (3.2.), «будущее» (3.3.), определяется модальная, т.е. наиболее часто встречающаяся, оценка из семи возможных. «Вектор роста» подсчитывается как алгебраическая сумма разностей выделенных модальных оценок переживаний:

$$(\text{«будущее»}-\text{«прошлое»})+(\text{«будущее»}-\text{«настоящее»})+(\text{«настоящее»}-\text{«прошлое»})$$

$$ВР=(ВР_3-ВР_1)+(ВР_3-ВР_2)+(ВР_2-ВР_1)$$

где $ВР_1$ – модальная оценка переживаний в «прошлом», $ВР_2$ – модальная оценка переживаний в «настоящем», $ВР_3$ – модальная оценка переживаний в «будущем», ВР – шкальный тип, который является конфигурацией оценок прошлого, настоящего, будущего с максимальной частотой проявления.

Вторым невербальным показателем, который может иметь отношение к стресс-транс-формации, взят простой показатель **Разнообразия шкальных типов** – РТ, который вычисляется как отношение количества разных типов к их общему количеству

$$РТ = \frac{PTi}{PTn}$$

где PTi – количество разных шкальных типов, т.е. количество использованных в оценке баллов из семи возможных, PTn – общее количество представленных шкальных типов, (максимальное значение этого показателя).

Он может показывать креативный транс, а также может использоваться как контрольный показатель мотивационной включенности в работу с тестом.

Третий невербальный показатель **удовлетворенности** (ПП – «позитивные переживания») – суммарный показатель позитивных переживаний, оценка тенденции к К-трансу (общая удовлетворенность), подсчитывается как общая сумма положительных оценок по столбцам в третьей колонке.

Четвертый показатель, суммарный показатель негативных переживаний НП как тенденция к К-стрессу (общая неудовлетворенность), подсчитывается как сумма отрицательных оценок по столбцам в третьей оценочной колонке.

Пятый показатель – интегральный показатель соотношения стресс и транс-тенденций как разность стресса и транс – преобладание общей удовлетворенности или неудовлетворенности, характеризующую общую направленность переживаний, **ВП** – вектор переживания, подсчитывается как алгебраическая сумма показателей ПП и НП.

Каждый показатель имеет 5 модификаций с разными направлениями интерпретации и для разных задач. Т.е. каждый из них может вычисляться отдельно (1) по темам, (2) по партнерам, (3) по вербальному трансу, (4) по стрессу и (5) в целом. Следовательно, на первом уровне экспресс-анализа методика позволяет получить 25 показателей.

Вербальные показатели ММКМ

Проективный, психосемантический характер ММКМ позволяет также осуществлять контент-анализ вербальных проявлений К-стресса, К-транса, стресс-транс-формации (СТФ) и транс-стресс-формации (ТСФ) соответственно. В качестве единиц счета К-транса и К-стресса использовались односложные слова, выражающие любую составляющую данных «семантических полей». В качестве единиц счета СТФ и ТСФ брались связанные словосочетания, содержащие биполярную пару, соответственно разной направленности.

Ниже приведены выдержки из типичных ответов респондентов в ММКМ, в которых содержатся вербальные признаки стресса, транс, стресс-транс-формации и транс-стресс-формации.

Проявления К-транса:

в темах (верхняя часть бланка) – «любовь обогащает твой внутренний мир», «я в свободном полете», «творческая энергия», «сохранить детскую спонтанность, способность удивляться...», «счастье

и гармония в мире», «как прекрасно знать, что кто-то ждет тебя среди вселенной», «снятие стереотипов – взгляд открытый, новый», «ощущение сюрприза от каждого»;

в партнерах (нижняя часть бланка) – «любимый человек», «собеседник для души, интересный мир для открытий», «чувство юмора, легкость», «лучший друг, понимающий, греющий», «мое солнце», «моя родная милая мать», «мама – любящая, принимающая, мудрая».

Проявления К-стресса:

в темах (верхняя часть бланка) – «одиночество», «я сильно устала за последнее время», «защита от окружающего мира», «мое чувство неуверенности в себе», «отдаляюсь от друзей», «маски людей», «мало людей меня понимают», «проблема обособленности», «не могу общаться с некоторыми людьми», «уход в себя. Невыраженность чувств отрицательных, раздражение, неприязнь», «неоткровенность»;

в партнерах (нижняя часть бланка) – «неверный, неискренний, наглый», «эгоизм, злость, бездумность», «обидчивый, легко ранимый», «рассеянность, неуверенность, глупость», «напыщенность», «она меня раздражает своей тупостью», «неуместная веселость, нечуткость к внутреннему миру людей, глупость», «вечное недовольство».

Проявления «Стресс-транс-формации»:

в темах – «..грусть об ушедшем, избегание привязанности, радость ожидания», «неизведанное, разнообразие интересов», «острота переживаний», «скрытое стремление к самопознанию», «проблема масок и наличие личности под маской», «общение с некоторыми людьми вызывает напряжение, хотя и доставляет удовольствие», «костыли души, противоречие эмоций, потерянности, стремление к гармонии»,

в партнерах – «она вспыльчива и громкоголоса, но любит, переживает, тревожится», «сумбурная глубина», «другой, чужой, но любимый», «солнышко в окошке: то ясно, то пасмурно», «холодный огонь», «царевна-лягушка» (скрытая инверсия).

Проявления «Транс-стресс-формации»:

в темах – «однокурсники. Все люди интересные; закрытые книги, стены недоверия, барьеры непонимания», «через душу просачивается очень много, но только негативное остается», «мне приятны и одновременно неприятны некоторые люди»;

в партнерах – «то мир, то противостояние», «ребенок, который хочет стать взрослым», «щут поневоле», «хочет быть искренней, но получается некоторое подобие искренности, но искренность другого не принимает, сразу закрывается».

Индексы вербализации стресса, транса, стресс-транс-формации и транс-стресс-формации обозначаются

В-Си – вербализация стресса в «интересах»;

В-Ти – вербализация транса в «интересах»;

В-Сп – вербализация стресса в «партнерах»;

В-Тп – вербализация транса в «партнерах»;

В(С-Т)и – вербализация стресс-транс-формации в «интересах»;

В(Т-С)и – вербализация транс-стресс-формации в «интересах»;

В(С-Т)п – вербализация стресс-транс-формации в «партнерах»;

В(Т-С)п – вербализация транс-стресс-формации в «партнерах».

Показатели вычисляются по одной формуле

$$V = \frac{Bi}{Bn},$$

где для индексов вербализации стресса и транса B_i – количество однословных слов во второй колонке бланка, выражающих составляющие данных «семантических полей», для индексов вербализации СТФ и ТСФ B_i – количество словосочетаний, содержащих биполярную пару; B_n – общее количество слов.

Можно получить еще четыре обобщенных индекса вербализации ВС, ВТ, В(С-Т) и В(Т-С), суммируя данные по интересам и партнерам по соответствующим тенденциям. При этом допустимо и вычисление разностей по этим же четырем соответствующим тенденциям для выявления их соотношения или преобладания по интересам или партнерам. В результате второй уровень анализа методики допускает получение 16 различных вербальных показателей. Выбор конкретных показателей определяется задачами конкретного исследования.

Сравните полученные показатели с показателями, которые Вы моделировали при первом заполнении этой методики (Часть II. Задание 2). Проанализируйте смысл возникших изменений. Проблемные моменты можно обсудить в группе.

Задание 12. Шкала коммуникативных и персональных изменений личности (обсуждается в разделе 5.3 части I)

Инструкция: Отметьте произошедшие с Вами изменения с помощью биполярной семиступенчатой шкалы, где:

- «-3» - сильное уменьшение данного качества;

- «-2» - явное уменьшение качества;
- «-1» - скорее уменьшение, чем увеличение данного качества;
- «0» - отсутствие изменений по данному качеству;
- «1» - скорее увеличение, чем уменьшение данного качества;
- «2» - явное увеличение данного качества;
- «3» - сильное увеличение данного качества.

Ваша задача оценить изменение каждого коммуникативного и персонального качества с помощью одной из цифр этой шкалы.

Коммуникативные качества	Оценка	Личностные качества	Оценка
A. Интракоммуникативный уровень		A. Интраперсональный уровень	
a. Атракция, обаяние, привлекательность		a. Самобытность, глубина	
b. Эмпатия, сопереживание, сочувствие		b. Интернальность, избирательность	
c. Синтонность, гибкость, динамичность		c. Инициативность, креативность	
d. <i>Аффилиация, благожелательность, открытость</i>		d. Отвага быть собой, <i>чувство жизни, чувство благополучия</i>	
B. Экстракоммуникативный уровень		B. Экстраперсональный уровень	
a. Коммуникативность, ясность высказывания, понятность		a. Спонтанность, поиск нового	
b. Коммуникабельность, понятливость, способность слышать		b. Сензитивность, когнитивная сложность	
c. Чувство стиля, соответствие тезауруса ситуации		c. Склонность к риску, приключениям, интеллектуальная подвижность	
d. <i>Чувство такта, восприимчивость к синхронной обратной связи.</i>		d. Уровень притязаний и достижений, <i>чувство успеха и чувство юмора</i>	
C. Интеркоммуникативный уровень		C. Интерперсональный уровень	
a. Культура контакта, контактность		a. Чувство общности, социальный интерес, сопричастность	
b. Культура беседы, включенность заинтересованность, «интересный собеседник»		b. Ответственность, отзывчивость, требовательность	
c. Культура диалога, искусство импровизации и убеждения		c. Надежность, готовность помочь и выдержка	
d. <i>Культура отношений, доверительность, близость</i>		d. Толерантность, плюрализм, оптимизм, <i>чувство собственного достоинства, чувство справедливости</i>	
D. Транскомуникативный уровень		D. Трансперсональный уровень	
a. Катарсис, обновленность, свежесть, ясность		a. Предрасположенность к таинственному, высшим мирам, трансцендентному	
b. Импринтинг, удивление, восхищение, очарованность		b. Интуиция, пронизательность, благоговение	
c. Экспрессия, выразительность, восторг		c. Великодушие, милосердие, альтруизм	
d. <i>Инсайт, эвристичность, вдохновенность</i>		d. Одухотворенность, просветленность, мудрость, приоритет высших ценностей (добро, красота, истина, тайна), <i>чувство гармонии и чувство меры</i>	

Проанализируйте смысл произошедших изменений с точки зрения Ваших жизненных перспектив. Проблемные моменты обсудите в группе.

Заключение

Транскоммуникативный потенциал достижений личности можно рассматривать как реалию и конструкт, наиболее емко охватывающий жизненное пространство человека с точки зрения его креативных возможностей. Поэтому не случайно вся система практикума построена на активных методах, позволяющих получить каждому участнику аутентичный опыт работы со своими индивидуальными возможностями.

Для желающих реализовать этот проект в качестве ведущих сначала он может показаться слишком сложным, что совершенно справедливо. Транскоммуникативный потенциал личности раскрывается и актуализируется в контексте тренинговой группы, которая сама является сложной системой с многоуровневой групповой динамикой. При этом участники группы, раскрывая свой потенциал, попутно решают задачу активного познания групповой динамики и освоения группы в качестве инструмента комплексного влияния на человека.

В свою очередь, сам транскоммуникативный потенциал раскрывается в группе каждым участником наиболее существенными сторонами или уровнями его реализации. Именно в соответствии с этими уровнями актуализации транскоммуникативного потенциала достижений построена структура всего практикума.

Поскольку каждый раздел обеспечен интенсивными тренинговыми и аналитическими методиками и технологиями, процесс прохождения практикума неизбежно оказывается достаточно интенсивным, а результаты – осязаемыми. Анализу существенных изменений посвящены специальные фрагменты последних этапов работы.

Все это неизбежно требует от ведущего не только предварительного активного освоения всех разделов практикума, но и решение задачи отбора наиболее освоенных и затребованных социальным заказом.

Оптимальным, следовательно, является избирательное поэтапное внедрение системы практикума в соответствии с особенностями образовательных задач.

Контрольные вопросы

1. Как превратить жизнь группы в благоприятную среду саморазвития?
2. Как стабилизировать ощущение перспективы своего жизненного пути?
3. Как научиться всегда быть в центре значимых для Вас событий?
4. Каковы психологические ловушки стремления к успеху?
5. Как трансформировать, облагораживать паразитарные, симбиотические и комплиментарные отношения, в которые Вы неизбежно попадаете?
6. В чем психологическая драма потенциализации достижений?
7. Основные препятствия и пути развития потенциала достижений.
8. Какие транскоммуникативные качества вашей личности служат развитию Вашего потенциала?
9. Каковы основные векторы успешной транскоммуникации?
10. Каковы способы ухода из коммуникации, ограничивающие Ваш рост и успех?
11. Назовите отличительные признаки полноценной гармоничной человеческой коммуникации.
12. Как связаны свойства коммуникации и творческий потенциал человека?
13. Как следует себя вести, чтобы Ваши контакты и отношения стали бы творческими и вели к успеху?
14. Что такое мозговой штурм и почему он необходим в работе и жизни?
15. Назовите основные правила мозгового штурма и почему они облегчают путь к достижениям?
16. Как достигнуть спокойного устойчивого состояния (релаксации)?
17. Как вызвать повышение энергетического потенциала, жизненного тонуса?
18. Как перестать раздражаться на рутинные вещи и надоевших людей (экономя энергию для более важных дел)?
19. Как научиться хорошо себя чувствовать в любой трудной или тягостной ситуации?
20. Как наладить хорошие отношения с Вашим личным временем?
21. Каким способом развивать толерантность к трудным и конфликтным ситуациям.
22. Как сделать самооценку и оценку других людей более реалистичной, способствующей достижению успеха?
23. Как воспитывать способность быть невозмутимым в неожиданной ситуации?
24. Какую пользу мы извлекаем из конфронтации с оппонентом?
25. Каким образом конфронтация может вести к успеху?
26. Как занять продуктивную позицию в продуктивном решении сложной проблемы?
27. Как решать дилемму между необходимостью доверия и рисками, связанными с ним?
28. Как создать коллективную атмосферу, в которой каждый имеет право на ошибку?
29. Как научиться извлекать полезные уроки из безнадежных ситуаций?

30. Каковы основные этапы успешной коммуникации в коллективном решении сложной проблемной ситуации?
31. В чем источник оптимизма в коллективном решении трудной проблемы?
32. Каковы Ваши личные качества, определяющие Вашу стратегию успеха в главном деле?

Литература

1. Ассаджиоли Р. Психосинтез: теория и практика. – М.: «REFL - book», 1994. – 314 с.
2. Балинт М. Базисный дефект. Терапевтические аспекты регрессии. Пер с англ. – М.: Когито-Центр, 2002. – 256 с.
3. Бендас Т.В. Гендерная психология лидерства. Монография. – Оренбург, ИПК ОГУ, 2000. - 167 с.
4. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. М.: Эксмо, 2008. - 576 с.
5. Берн Э. Лидер и группа. О структуре и динамике организаций и групп. – Екатеринбург: Изд-во «Литур», 2000. – 320 с.
6. Боно Э. Латеральное мышление. СПб.: Питер паблишинг, 1997. – 320 с.
7. Боно Э. Создай себе удачу. М.: Попурри, 1999. - 386 с.
8. Бубличенко М.М. «Не надо на меня давить!». Методы психологической защиты. Ростов н / Д.: Феникс, 2004. - 244 с.
9. Васильев Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов. – СПб.: Речь, 2002. – 174 с.
10. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. М.: Ось-89», 2000. - 168 с.
11. Гавэйн Ш. Созидательная визуализация. К.: София, 1999. – 160 с.
12. Галажинский Э.В. Психология самореализации личности. Учеб. пособие для студентов вузов. Томск, 2002. – 120 с.
13. Грэхем Х. Визуализация. Практическое руководство. Пер.с. англ. – СПб.: Питер, 2001. – 128 с.
14. Дайер У.У. Сила намерения. – Попурри, 2006. – 320 с.
15. Джеймс М., Джонгвард Д. Рожденные выигрывать. Трансакционный анализ с гештальтупражнениями. Пер с англ. – М.: Прогресс, Прогресс-Универс, 1993. – 336 с.
16. Кабрин В.И. Актуальные направления психологического сопровождения университетского образования. Томск, ЦПКЖК. – 68 с.
17. Кабрин В.И. Коммуникативный мир и транскомуникативный потенциал жизни личности: теория, методы, исследования. М.: Смысл, 2005. - 248 с.
18. Кастанеда К. Жизнеописание, мировоззрение, цитаты. – СПб.: Вектор, 2006. – 156 с.
19. Коваленко Н.П. Психология успеха. Постановка и достижение цели. СПб. : Нева, 2003. - 248 с.
20. Козлов В.В. Психотехнологии измененных состояний сознания. – 2-е изд., испр. И доп. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2005. – 544 с.
21. Кулаков С.А. Практикум по супервизии в консультировании и психотерапии. – СПб.: Речь, 2002. – 236 с.
22. Лэнгле А. Person: Экзистенциально-аналитическая теория личности: Сб. статей. М.: Генезис, 2009. – 159 с.
23. Линчевский Э.Э. Контакты и конфликты. Общение в работе руководителя. М., ОАО «НПО Экономика». 2000. - 286 с.
24. Литвак М.Е. Командовать или подчиняться? Психология управления. Ростов н / Д., 2005, 304 с.
25. Любарт Т. Психология креативности [Текст] / Т. Любарт, К. Муширу, С. Торджман, Ф.
26. Зенасни. – учебное пособие. – М. : Когито-Центр, 2009. – 215 с.
27. Луиджи З. Созидание души / Пер. с итал. – М.: ПЕРСЭ, 2004. - 208 с.
28. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. СПб.: Издат. Группа «Евразия», 1997. – 430 с.
29. Минделл Э. Психотерапия как духовная практика. Пер.с англ. – М.: Независимая фирма «Класс», 1997.- 160 с.
30. Моаканин Р. Психология Юнга и буддизм. М.: Степной Ветер, 2004.- 160 с.
31. Мэй Р. Любовь и Воля. Пер. с англ. – М.: «Рефл-бук»; К.: «Ваклер», 1997.- 384 с.
32. НЛП-рефрейминг, или Как изменить реальность в свою пользу. – СПб.: Вектор, 2006. – 160 с.
33. Панкратов В.Н. Защита от психологического манипулирования. Практическое руководство. М.: Психотерапия. 2007. - 208 с.
34. Панфилова А.П. Мозговые штурмы в принятии коллективных решений. Изд-во Флинта, МПСИ, 2007. – 320 с.
35. Полборн Р. Образ и предвкушение. М.: Изд-во Флинта, 2003. – 496 с.
36. Рейнуотер Дж. Это в ваших силах. Как стать собственным психотерапевтом: Пер. с англ. / Общ. ред. и послесл. Ф. Е.Василюка. – 2-е изд. – М., 1993. – 240 с.
37. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. Пер с англ. – М.: Прогресс, Прогресс-Универс, 1994. – 480 с.
38. Селигман М. Новая позитивная психология. – М.: «София», 2006. - 370 с.
39. Селье Г. От мечты к открытию: Как стать ученым. – М.: прогресс, 1987. – 386 с.

40. Снетков И.А. Психология коммуникации в организации. М.: Институт общегуманитарных исследований. 2002. - 192 с.
41. С собой и без себя. Практика экзистенциально-аналитической терапии. Сб. статей. / Под ред. С.В. Кривцовой, С. Лэнгле. - М.: Генезис, 2009. – 279 с.
42. Стивенс А. Приручи своих драконов. Как обратить свои недостатки в достоинства. СПб.: Питер Пресс, 1995. - 480 с.
43. Уйбер К. Интегральная психология: Сознание, Дух, Психология, Терапия. Пер с англ. – М.: ООО «Издательство АСТ», 2004. – 412 с.
44. Франкл В. Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990.- 368 с.
45. Хартили М. Как превратить стресс из врага в союзника. Пер. с англ. – К.: «София», 1997. – 144 с.
46. Хаэр, Роберт Д. Лишенные совести. Пугающий мир психопатов: Пер. с англ. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. - 288 с.
47. Ховкинс П., Шохет Р. Супевизия. Индивидуальный, групповой и организационный подходы. СПб.: Речь, 2002.-352 с.
48. Циринг Д.А. Психология выученной беспомощности: Учебное пособие. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 120 с.
49. Шостром Э. Анти - Карнеги, или человек-манипулятор. М.: ТЦП «Полифакт», 1992. – 128 с.
50. Энтони Р. Преодолеть невозможное. Искусство конструктивного мышления. СПб.: Питер Пресс, 1997. - 256 с.
51. Юнг К.Г. О природе психе. Сборник. Пер. с англ. - М.: Рефл-бук, К.: Ваклер. – 2002. – 414 с.
52. Якобс Д., Дэвис П., Мейер Д. Супервизорство. Техника и методы
53. корректирующего консультирования. СПб.: Б.С.К., 1997. – 236 с.