

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ВОЗРАСТНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**ОСОБЕННОСТИ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ДОВЕРИЯ К СЕБЕ И
ДРУГИМ**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки
44.03.02 Психолого-педагогическое образование
профиль Психология образования
заочной формы обучения, группы 02061358
Сердюковой Юлии Сергеевны

Научный руководитель:
к. психол. н., доцент кафедры
возрастной и социальной психологии
С.В. Шкилев

БЕЛГОРОД 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ДОВЕРИЯ К СЕБЕ И ДРУГИМ.....	8
1.1. Проблема самоактуализации личности в отечественной и зарубежной психологии.....	8
1.2. Подходы к изучению феномена доверия в психологии.....	19
1.3. Личность руководителя как предмет психологического анализа.....	39
1.4. Роль доверия к себе и другим в процессе самоактуализации личности руководителя.....	50
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ДОВЕРИЯ К СЕБЕ И ДРУГИМ.....	53
2.1. Организация и методы исследования.....	53
2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования.....	56
2.3. Программа социально-психологического сопровождения руководителей с низким уровнем самоактуализации.....	74
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	82
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	85
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	96
Приложение 1. Диагностические методики в порядке их предъявление...	96
Приложение 2. Сводные таблицы полученных данных.....	111
Приложение 3. Результаты статистической обработки данных.....	124
Приложение 4. Программа социально-психологического сопровождения руководителей с низким уровнем самоактуализации....	126

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования. Современная социально-экономическая реальность все больше требует от личности руководителя особых психологических навыков, компетенций и сил, которые позволяют реализовать ей собственную траекторию развития. Поэтому изучение проблем индивидуального развития личности руководителя, его личностных ресурсов, потенциалов и особенностей самоактуализации, приобретает все большую актуальность как в общественной дискуссии, так и в научной среде.

Более полувека исследуют самоактуализацию такие зарубежные и отечественные ученые, как А. Ангял, К. Гольдштейн, И.С. Кон, Е.А. Кроник, Д.А. Леонтьев, А. Маслоу, А.В. Петровский, К. Роджерс, Т.П. Скрипкина, В. Франкл, и т.д. Наиболее широкая трактовка этого понятия сформулирована в контексте гуманистических концепций А. Маслоу и К. Роджерса, где под самоактуализацией понимается постоянный творческий процесс развития способностей, способ проживания и реализации личности в процессе жизни. Самоактуализация традиционно рассматривается как потребность, процесс и результат развития личности, важнейший движущий механизм личности, определяющий перспективы ее развития и обуславливающий удовлетворенность жизнью.

В современных исследованиях проблема самоактуализации личности изучается во взаимосвязи с другими психологическими явлениями и феноменами: проявлениями субъектности, жизнестойкости, согласованности «Я-концепции» и др. Главный фокус внимания зарубежных и отечественных исследователей находится в области изучения факторов, которые могут способствовать или затруднять самоактуализацию личности. Здесь авторы выделяют различные внешние аспекты и параметры, влияющие на самоактуализацию: социальная и экономическая ситуация, возраст, гендерные характеристики, профессиональная занятость, национальные особенности и др. Но все больший интерес у исследователей вызывают факторы, которые

могут быть отнесены к внутренним субъективным или личностным детерминантам - это самооценка, самоотношение, различные характерологические особенности, специфика эмоциональной сферы и т.д. В ряду личностных факторов, связанных с особенностями самоактуализации, важное место занимает доверие как психологический феномен и черта личности.

Доверие, как одна из наиболее важных координат личности, было выделено представителями гуманистического направления А. Маслоу, К. Роджерсом, которые считали, что психически здоровая личность обладает способностью самораскрытия, умением доверять хотя бы одному близкому человеку.

И.В. Антоненко определяет, что явление доверия – это рефлексивное субъектное образование, которое связано с такими внутриличностными образованиями, как самоуверенность, самоподдержка, самоуважение, самопринятие, саморуководство, интернальность в области достижений. Параметрами доверия к себе являются такие характеристики, как осознание человеком своих потребностей, желаний, интересов, собственных возможностей, а также соотнесение потребностей с возможностями и с содержанием собственных ценностно-смысловых образований [5].

Формирование конструктивных отношений с окружающим миром, по мнению Т.П. Скрипкиной, возможно только при доверии человека к себе и к миру, ибо доверие есть фундаментальное условие взаимодействия человека с миром. Но соотношение уровня доверия к миру и доверия к себе находится в состоянии подвижного равновесия, которое, являясь непостоянным, нарушается. Нарушение этого равновесия вызывает стремление обрести баланс, благодаря чему субъект познает себя и окружающий мир [93]. В работах Т.П. Скрипкиной обозначено, что доверие к себе является условием существования личности как автономного суверенного субъекта активности, способного к постановке и достижению собственных целей [94]. Следовательно, доверие связано с самоактуализацией личности.

Таким образом, в контексте постоянно возникающих новых запросов рынка, большую роль играет соотнесение самоактуализации руководителя, в частности, с доверием к себе и другим, что выступает фактором развития карьеры и становления личности руководителя.

Проблема нашего исследования: каковы особенности самоактуализации личности руководителей с разным уровнем доверия к себе и другим?

Целью исследования является выявление особенностей самоактуализации личности руководителей с разным уровнем доверия к себе и другим.

Объект исследования: самоактуализация личности руководителей.

Предмет исследования: самоактуализация личности руководителей с разным уровнем доверия к себе и другим.

Гипотеза исследования: содержание самоактуализации личности руководителей имеет свои особенности, обусловленные различным уровнем доверия к себе и другим, а именно: у руководителей с высоким уровнем доверия к себе и другим ярко прослеживается – наличие в жизни целей в будущем, гибкость в поведении, способность к быстрому установлению глубоких взаимоотношений.

Тогда как руководителям с низким уровнем доверия к себе и другим свойственна негативная оценка себя, неспособность быстро и адекватно реагировать на изменяющуюся ситуацию, а в некоторых обстоятельствах - антисоциальное поведение.

Задачи исследования:

- 1) провести теоретический анализ по проблеме доверия к себе, другим и самоактуализации личности руководителя в отечественной и зарубежной психологии;
- 2) изучить содержательные характеристики самоактуализации личности руководителей;
- 3) исследовать доверие к себе и другим у руководителей;

4) выявить особенности самоактуализации личности руководителей с разным уровнем доверия к себе и другим;

5) разработать программу по социально-психологическому сопровождению руководителей с низким уровнем самоактуализации.

Методы исследования: организационный (сравнительный), метод сбора эмпирических данных (опросный метод), обработки данных.

Методы математической статистики: H – критерий Крускала - Уоллиса, χ^2 -критерия, коэффициент корреляции рангов Спирмена.

В качестве **методик** были использованы следующие:

1) Самоактуализационный тест - САТ (авторы Ю.Е. Алешина, Л.Я. Гозман, М.В. Загика и М.В. Кроз).

2) Рефлексивный опросник уровня доверия к себе Т.П. Скрипкиной;

3) Рефлексивный опросник уровня доверия к другим людям Т.П. Скрипкиной;

4) Методика оценки круга доверительного общения Т.П. Скрипкиной.

Теоретической основой исследования явились работы по проблеме доверия личности А.Б. Купрейченко, Т.П. Скрипкиной; в области изучения самоактуализации – Д.А. Леонтьев, А. Маслоу, К. Роджерс и др.

База и выборка исследования. Исследование осуществлялось на базе организаций ООО «Газпром трансгаз Москва». Всего в исследовании участвовало 65 мужчин, от 40 до 60 лет. Среди них 5 начальников филиалов, 7 главных инженеров, 48 начальников служб, 5 ведущих инженеров.

Практическая значимость результатов исследования связана с возможностью их использования в практике психологического консультирования и коррекционно-развивающей работе с руководителями. Материалы работы могут быть использованы при разработке коррекционно-развивающих программ, тренингов направленных на развитие самоактуализации руководителей.

Апробация и внедрение результатов исследования. Апробация и внедрение результатов исследования проводились на базе организаций

ООО «Газпром трансгаз Москва» Белгородское ЛПУМГ. Разработанные нами рекомендации и программа были переданы в отдел по управлению персоналом ООО «Газпром трансгаз Москва»

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, двух глав включающих параграфы, заключения, списка использованных источников, содержащего 121 наименование, четырех приложений. Объем работы без приложений 95 страниц.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ДОВЕРИЯ К СЕБЕ И ДРУГИМ

1.1. Проблема самоактуализации личности в отечественной и зарубежной психологии

Понятие самоактуализации берет свое начало в теории самоактуализации. Данная теория была разработана в середине XX века в США и стала ключевой составляющей для гуманистической психологии.

Предметом гуманистической психологии является личность, которая является уникальной целостной системой и представляет собой открытую возможность самоактуализации (Леонтьев А.Н.) [60]. В свою очередь, самоактуализация основана на том, что каждый человек может достигнуть высшей ступени своего развития, при условии, что ему дадут возможность самому направлять свою судьбу. Основные принципы самоактуализации были сформулированы А.Х. Маслоу. В центре внимания его теории находится понятие становления личности и представление о том, что необходима максимальная творческая самореализация человека.

В гуманистической психологии было сформулировано 5 основных постулатов данного направления:

1. Человек как целостное существо превосходит сумму своих составляющих.

2. Человеческое бытие разворачивается в контексте человеческих отношений.

3. Человек осознает себя.

4. Человек имеет выбор.

5. Человек интенционален.

Данные постулаты (Д. Бьюдженталь, Ш. Бюлер, К. Гольдштейн, А.Х. Маслоу, К. Роджерс, О. Хаксли) говорят о том, что человека нельзя

изучать, рассматривая его частичные функции, нельзя не принимать во внимание межличностный опыт. Нужно учитывать непрерывное и многоуровневое самоосознавание человека, понимать, что он сам создает собственный опыт и его жизнь наполнена целями, ценностями и смыслом.

Самоактуализацию определяют по-разному. А.Х. Маслоу провел анализ определений самоактуализации и пришел к выводу, что «все ученые согласны друг с другом и говорят:

-о примирении с внутренним Я как «сердцевиной» личности и его проявлении, то есть об «идеальном функционировании», развитии индивидом всех своих индивидуальных и общевидовых характеристик;

-о минимизации заболеваний, неврозов, психозов, понижающих фундаментальные индивидуальные и общевидовые способности человека» [65, с. 67].

Е.Е. Вахромов разделяет точку зрения А.Х. Маслоу и также считает, что сначала необходимо понять, что собой представляют самоактуализирующиеся люди [19]. А.Х. Маслоу в своей работе «Дальние пределы человеческой психики» пишет о характеристиках, в которых «самоактуализация проявляется:

- это комфортное отношение к реальности и её полное принятие;
- принятие себя и других;
- ориентация на дело, увлеченность любимым делом;
- самостоятельность суждений и независимость от социальной среды;
- доброжелательное отношение к другим, способность понимать людей;
- открытость опыту, постоянная новизна;
- различение добра и зла, средств и целей;
- естественность поведения;
- юмор философского плана;
- саморазвитие, творчество в жизни, любви, работе;

- готовность к решению проблем, понимание своих возможностей» [65, с. 247]

На вопрос о том, что же такое самоактуализация, А.Х. Маслоу говорил: «Самоактуализирующиеся люди все без исключения включены в какое-либо дело... Они преданы этому делу, оно является чем-то очень ценным для них - это своего рода призвание» [69, с. 142]. В своей книге «Мотивация и личность» он определяет её как стремление человека к самовоплощению, к актуализации заложенных в нем потенциалов, проявляющееся в стремлении к идентичности.

В «Психологии бытия» он пишет: «Уже в самом понятии «самоактуализация» заключается утверждение, что есть некая «самость», подлежащая актуализации» [68, с. 112]. Развитие (полноценное развитие) есть развертывание заложенных в самость задатков. Этот процесс обладает эмпирическим содержанием (его можно обнаружить, описать, исчислить) и имеет практический смысл.

Е.Е. Вахромов провел «этимологический анализ слова «самоактуализация». Самоактуализация (theself-actualization) - термин, производный от первого корня «self» (самость) и второго корня «act» (поступок, деятельность)» [19, с. 167].

В работе Василенко А.Ю. указывается, что психолог У. Джеймс понимал самость как постоянство личности. Он выделил несколько уровней самости:

- 1) Материальный. Он включает в себя тело, дом, друзей, семью.
- 2) Социальный. Подразумевает признание, которое человек получает от окружающих.
- 3) Духовная самость - это внутренне субъективное бытие человека [18].

К. Юнг понимал под самостью «первичный образ, который существует в коллективном бессознательном. Самость выступает как центральный архетип, который побуждает человека к развитию» [120, с. 63].

Е.Е. Вахромов проводил анализ соотношений понятий самореализация и самоактуализация. Под самореализацией он понимал когнитивный аспект деятельности, работу на внутреннем плане, под самоактуализацией – практический аспект. Он выделил несколько особенностей самоактуализации:

«1. Каждый акт должен завершаться конкретным результатом.

2. Объект и субъект деятельности совпадают.

3. Субъект - источник активности, другие субъекты не причастны к полученному результату» [19, с. 310].

Таким образом, понятия самореализации и самоактуализации являются неотъемлемыми сторонами процесса развития. Результатом этого развития является человек, который раскрыл свой потенциал и максимально использует его.

Отдельные практические акты человека, который стремится к самоактуализации, вызывают необходимость осмыслить полученные результаты. Теоретический анализ приводит к корректировке представлений о мире, о себе, происходит изменение «жизненного плана». Это К. Роджерс описывает в терминах конгруентности [85]. Самость со временем может выступить как организатор активности человека. Результатом будет изменение психического и физического, что послужит основанием понятий самоопределение и самодетерминация.

Процесс самоактуализации нужно рассматривать с позиции здесь и сейчас, а не с позиции абстрактного наблюдателя и теоретических критериев абстрактных высших достижений. Она должна описываться с точки зрения самого человека, как бы рассматриваться изнутри его жизни. Так самоактуализация будет представлена как последовательность ситуаций, в которых происходит постоянное столкновение с проблемами, по мере разрешения которых человек начинает совершенствоваться, развиваться и сознательно выбирать для себя более трудные проблемы.

А.Х. Маслоу говорит о том, что «человек в любой ситуации не должен отказываться от усилий для максимальной реализации потенциала, потому что

это может привести к возникновению патологии. Отказ человека от развития приведет к нервным расстройствам» [67, с. 115]. Человек должен постоянно развиваться и, таким образом, в большей мере становиться самим собой. Так он будет лучше реализовывать свои возможности и станет полноценным человеком.

В «Дальних пределах человеческой психики» А.Х. Маслоу описывает критерии, по которым можно судить о продвижении человека в правильном направлении. Он считал, что таковыми являются пиковые переживания. Продолжительность переживаний, их глубина и интенсивность играют очень важную роль.

О самоактуализации мы можем говорить на любом возрастном этапе развития человека. Акт самоактуализации мы наблюдаем, когда ребенок овладевает определенным навыком, например, навыком езды на велосипеде, или навыком овладения школьником определенных знаний, которые необходимы ему для достижения дальнейших целей. При этом, человек каждый раз приходит к осознанию того, что он умеет делать что-то новое, что он узнал что-то новое. Такое осознание приносит пиковые переживания.

При исследовании самоактуализации поднимался вопрос о том, является ли достижение самоактуализации последним пунктом жизненного пути человеком? А.Х. Маслоу отвечает на него так, что любое достижение не должно рассматриваться как конечный пункт, а оно должно побуждать к новым целям.

А.Х. Маслоу охарактеризовал самоактуализацию как желание человека стать тем, кем он может стать. Человек, который достиг этого уровня развития, может в полной мере использовать свой потенциал, способности для дальнейшего развития. Он говорит о том, что все могут актуализировать свой потенциал, наилучшим образом выполняя определенную деятельность. При этом самоактуализация не обязательно принимает форму творческих усилий. Любой человек, будь то спортсмен, рабочий у станка или родитель, может достичь этого уровня, поскольку он потенциально заложен в каждом.

Достижение самоактуализации это медленный и сложный процесс, который рассматривается ни как достижение фиксированной точки, а как постоянный поиск.

А.Х. Маслоу говорит о том, что «самоактуализирующиеся люди представляют собой лучших представителей человеческой расы, и они обладают рядом особых характеристик.

1) Более адекватное восприятие реальности. Самоактуализирующиеся люди видят действительность такой, какая она есть. Они более объективны и способны воспринимать мир вокруг себя беспристрастно, не позволяют страхам и надеждам повлиять на свою оценку. Поэтому эти люди быстро обнаруживают нечестность в других. Они толерантны к неопределенности и противоречивости. Такое восприятия Маслоу назвал «бытийным, или - познанием».

2) Приятие себя, других и природы. Самоактуализирующиеся люди не сверх критичны к себе, своим недостаткам. Они принимают себя такие, какие они есть. Это самопринятие можно наблюдать и на физиологическом уровне. Основные биологические процессы принимаются благосклонно. У них всегда хороший сон, аппетит. Они принимают других людей, перенося их слабости и не опасаясь их силы. Они спокойно воспринимают то, что каждый человек стареет и в итоге умирает.

3) Непосредственность, простота и естественность. Самоактуализирующиеся люди отклоняют социальные нормы, когда считают нужным. Их внутренняя жизнь непосредственна и естественна. Однако из этого не следует, что такие люди идут постоянно в разрез обществу. Наоборот, в большинстве случаев, они приспособливаются, подавляют в себе нетрадиционность, которая может огорчить других людей.

4) Центрированность на проблеме. «Данная характеристика говорит о том, что эти люди ориентированы на проблемы, стоящие выше их непосредственных потребностей» [68]. Все они привержены задаче, которую

считают важной. На первом месте у них стоит проблема, которую они считают жизненной целью.

5) Независимость: потребность в уединении. Самоактуализирующиеся люди не устанавливают с другими отношения зависимости. Они нуждаются в одиночестве.

6) Автономия: независимость от культуры и окружения. Самоактуализирующиеся люди независимы и свободны от социального окружения. Они всегда полагаются на внутренние источники и на собственный потенциал.

7) Свежесть восприятия. Самоактуализирующиеся люди обладают способностью воспринимать обычные события из жизни с удовольствием, при этом они могут ощущать даже новизну в них. Они ценят каждый момент и никогда не воспринимают счастье как должное, никогда не жалуется на свою жизнь. Субъективный опыт каждого из них очень богат, а жизнь насыщена различными событиями.

8) Вершинные, или мистические переживания. А.Х. Маслоу, изучая процесс самоактуализации, обнаружил, что у большинства его испытуемых было то, что он назвал вершинными переживаниями. Под вершинными переживаниями он понимал моменты высокого напряжения, сильного волнения или полного спокойствия и умиротворения. В таких состояниях они чувствуют гармонию с миром.

9) Общественный интерес. «Самоактуализирующиеся люди всегда чувствуют сострадание и любовь к другим». Даже если они опечалены или разгневаны поступками людей, они стараются им помочь.

10) Глубокие межличностные отношения. Самоактуализирующиеся люди устанавливают тесные близкие отношения с теми людьми, которые им схожи «по духу», обладают сходным характером, способностями. Они всегда стремятся к глубоким личным взаимоотношениям. На эти отношения такие люди отдают немало усилий и большое количество своего времени.

11) Демократичный характер. А.Х. Маслоу считает, что самоактуализирующиеся люди самые демократичные. Они уважают абсолютно всех людей, независимо от принадлежности к какому-либо полу, классу или религии. У них нет авторитарных склонностей, они не стремятся к превосходству над другими.

12) Разграничение средств и целей. Самоактуализирующиеся личности точно разграничивают цели и средства их достижения. В своих действиях они последовательны и тверды, всегда придерживаются определенных этических и нравственных норм. Они более определены в отношении хорошего и плохого.

13) Философское чувство юмора. У самоактуализирующихся людей особое чувство юмора. Они получают большее удовольствие от шуток, высмеивающих человечество в целом, чем определенного человека и его пороки. При этом сами шутки носят философский характер, который скорее вызывает улыбку, чем смех. Поэтому самоактуализирующихся людей считают серьезными и сдержанными.

14) Креативность. Все самоактуализирующиеся люди обладают творческими способностями. Однако они проявляются не обязательно в поэзии или искусстве, здесь А.Х. Маслоу имеет виду «спонтанную креативность, присутствующую в их повседневной жизни».

15) Сопротивление окультуриванию. Самоактуализирующиеся люди уверены в себе, их поведение и мышление не подвержено влиянию культуры и социума. Несмотря на эту независимость, они находятся в гармонии со своей культурой [69]. Например, их речь, поведение, одежда не сильно отличаются от других. Когда же затрагиваются их основные ценности, они становятся независимыми и нетрадиционными. Поэтому иногда их считают непокорными. Сами самоактуализирующиеся люди принимают недостатки общества и понимают, что любые социальные перемены проходят медленно.

А.Х. Маслоу в своей теории говорит о том, что «процесс самоактуализации не может начаться, пока человек не удовлетворит

потребности низших уровней. Ранняя фрустрация потребности может зафиксировать индивида на определенном уровне функционирования» [69]. Он приводит пример ребенка, который в детстве не пользовался популярностью, может в дальнейшем на протяжении всей жизни быть озабочен потребностью в уважении.

Л.А Пасечко, И.В. Костерина, Т.Н. Селифонова раскрывают понятие самоактуализация, представляя его как «длительный непрерывный процесс, который подразумевает постоянную вовлеченность в деятельность и развитие своих способностей до максимально возможного уровня» [74, с. 318]. Самоактуализирующиеся индивиды всегда выбирают трудные проблемы, требующие максимальных усилий. Выбирая между легкими и сложными задачами, они предпочтут последние.

О.В. Соловых указывает, что «сам процесс самоактуализации может ограничиваться несколькими факторами:

- 1) групповое давление и социальные явления;
- 2) негативное влияние прошлого опыта;
- 3) внутренние защиты» [100, с.27].

Первый фактор действует против наших суждений и вкусов, второй выражается в непродуктивном поведении, и третий - отрывает нас от самих себя.

А.Х. Маслоу говорит о том, что сильные привычки мешают психологическому росту, потому что они уменьшают открытость и гибкость, которые очень необходимы для эффективного действия в различных ситуациях.

Также он считал, что социальные явления, например, пропаганда и давление группы ставят индивидуума в рамки. В итоге, индивид заменяет собственные суждения и вкусы социальными. Происходит уменьшение независимости суждений [68].

Что касается внутренних защит, то их А.Х. Маслоу также рассматривал как фактор, препятствующих росту. Он говорил, что «нужно работать с этими

защитами. Для этого, сначала индивидуум должен осознать и понять механизм и действия. Потом необходимо уменьшить искажения, которые создаются этими защитами» [67]. А.Х. Маслоу добавляет к психоаналитическому перечню защит ещё два типа.

«Первый тип - десакрализация. Под десакрализацией понимается обеднение собственной жизни посредством отказа относиться к чему-нибудь с глубокой серьезностью и вовлеченностью. Раньше существовали различные символы, культурные и религиозные, которым была свойственна побуждающая и даже мотивирующая сила. Она направляла индивидуума, подталкивала к действиям, к саморазвитию и самосовершенствованию. На сегодняшний день эти символы потеряли былую вдохновляющую силу, что является одним из факторов, препятствующих развитию.

Второй тип - «Комплекс Ионы» – это отказ от попыток реализации в полноте своих способностей. Большинство людей предпочитают средние достижения, которые не требуют от них высокого уровня собственного развития. Большинство из них просто боятся использовать свои способности в полной мере [69, с. 118].

Говоря о факторах, влияющих на самоактуализацию, А.Х. Маслоу не рассматривает детально роль тела в данном процессе. Он считает, что «когда индивид освобождается от физиологических потребностей, индивидуум может переходить на следующую ступеньку иерархии. При этом важно стимулировать физические чувства, вызываемые искусством, природной красотой и сексуальным опытом» [69, с. 112]. Например, важным дополнением когнитивно-ориентированного обучения являются танцы и искусство, как физические средства выражения. Фундаментальными потребностями каждого человека А.Х. Маслоу считает любовь и уважение.

Поскольку самоактуализирующиеся индивиды работают длительное время, воля является витальным фактором в процессе самоактуализации. Человеку необходимо преодолевать дурные привычки, для того чтобы достичь трудных целей, которые требуют много времени.

Для самоактуализации важным также являются эмоции. Как полагают Щербакова О.И., и Бадмаева С.В.: «отрицательные эмоции забирают много энергии и времени у человека, а положительные способствуют эффективному функционированию. Что касается интеллекта, он подчеркивает необходимость холистического мышления. Такое мышление позволяет преодолевать прошлое и выходить за границы условных категорий и пределов ради того, чтобы исследовать новые отношения. Такое мышление свойственно творческим людям, которые центрированы на задачах, целях, а не на средствах» [118, с. 32].

Итак, под самоактуализацией понимается стремление человека к более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей. Это сознательная деятельность, которая направлена на максимальное раскрытие собственного потенциала, что позволяет эффективно реализовать свои способности в личной жизни, в профессиональной сфере, получать удовольствие от достижений.

Е.Н. Расторгуева указывает, что «самоактуализация – это длительный непрерывный процесс, который подразумевает постоянную вовлеченность в деятельность и развитие своих способностей до максимально возможного уровня» [84, с.660].

Самоактуализирующиеся индивиды всегда выбирают трудные проблемы, требующие максимальных усилий. Выбирая между легкими и сложными задачами, они предпочтут последние.

Самоактуализацию можно охарактеризовать как желание человека стать тем, кем он может стать. Человек, который достиг этого уровня развития, может в полной мере использовать свой потенциал, способности для дальнейшего развития. Достижение самоактуализации это медленный и сложный процесс, который рассматривается ни как достижение фиксированной точки, а как постоянный поиск.

А.Х. Маслоу считает, что самоактуализирующиеся люди обладают такими характеристиками как независимость; свежесть восприятия; принятие

других, себя и природы; общественный интерес; демократичный характер; сопротивление окультуриванию; креативность и т.д. [69].

Таким образом, мы видим, что понятие стремления к самоактуализации охватывает широкий круг явлений. Помимо базовых потребностей в пище, воде, безопасности и др., проявлением этого стремления выступает «...дифференциация органов и функций, развитие в форме роста, повышение эффективности усилий за счет использования орудий» [40, 247]. Рассмотрим указанные факторы наиболее подробно.

1.2. Подходы к изучению феномена доверия в психологии

Относительно самостоятельным научным направлением, появившимся в недавнем прошлом, является психология доверия. В современном обществе в рамках психологической науки осуществляется поиск различных феноменов, обеспечивающих оптимальное функционирование человека в условиях социума, достижение успешности при выполнении различных видов деятельности, раскрывающих внутренние ресурсы личности. В данном случае доверие представляет собой важнейшую координату, имеющую отношение к деятельности, поведению человека, взаимодействию между людьми, сознанию, личностной направленности и жизни в целом. Между тем, проводимые исследования, изучающие феномен доверия, оставляют нерешёнными ряд вопросов, затрагивающих смысловую наполняемость данного понятия, недостаточно полно изучена структура доверия, а также факторы, оказывающие влияние на процесс формирования доверительных отношений, не представлено обоснование роли доверия в формировании жизненной позиции личности.

Зарождение интереса к феномену доверия произошло в философском знании; изучение доверия в рамках философии затрагивало нравственные и этические отношения между людьми, при этом доверие представляло собой регулятор взаимоотношений и основу функционирования общества. К

примеру, Б.А. Рутковским доверие определяется «в качестве нравственного понятия, которое выражает отношение одной личности к другой с опорой на важные личностные качества - добропорядочность, верность, ответственность, честность и правдивость» [89, с. 11]. Автором представлено описание субъективных и объективных условий формирования доверия, при этом представляется констатация факта, что возникновению доверия способствуют реальные отношения человека с социумом, доверие рассматривается как результат развития нравственного сознания людей, на формирование и развитие доверия оказывает влияние конкретная культурная среда.

Е.С. Яхонтова при рассмотрении доверия также «делается акцент на нравственности отношений между людьми, при этом автором отмечаются основные проявления доверия – передача партнерам интимных мыслей и чувств, вера в доброту, высокую моральность намерений другого человека, согласованных в соответствии с интересом доверяющего» [121, с. 28].

Доверие в качестве основы межличностных отношений было рассмотрено в исследованиях Б.Ф. Поршнева, которым под «доверием понимается исходное психологическое отношение между людьми в социуме» [76, с. 10].

П. Штомпкой был проведён анализ доверия «как ведущей нравственной категории, отражающейся на человеческих отношениях, служащей основой построения длительных устойчивых общественных отношений. Таким образом, в исследованиях авторов рассматривается социальная природа феномена доверия, обусловленная комплексом культурных норм» [117, с. 12]. Рассматривая доверие как важное нравственное понятие, исследователями [5; 87; 95; 118] представлено определение его доминирующих характеристик, к которым относятся: наличие веры в добро, верности, порядочности.

Важный этап исследования доверия наступил при рассмотрении его во взаимосвязи с понятием веры, которая была определена основой доверия. В

соответствии с этим отметим, что различные аспекты жизнедеятельности человека связаны с верой и доверием.

В качестве доказательства данного положения может быть приведён довод Н.Б. Астаниной, которым отмечается «связь веры и безопасность и надежность человеческого существования, что, в свою очередь, является близким в содержательном плане к доверию, которое также связано с безопасностью человека в условиях общественного бытия и связывается с верой в себя и других людей» [7, с. 56].

В соответствии с мнением С.Л. Франка «вера обеспечивает сопровождение людей при общении с другими людьми, способствует мирному существованию в социуме» [110, с. 220].

Ф. Фукуяма представлена общая психологическая характеристика веры, в которой автором отмечено «противостояние веры и сомнения или скептицизма» [111, с. 311].

Л.Г. Татьяна были отмечены отличия доверия от веры и уверенности. Так, для веры характерно «превышение силы фактических и психологических доказательств, доверие затрагивает вопросы, которые находятся в компетенции познания» [104, с. 19]. Уверенность, с позиции Л.Д. Столяренко, понимается в качестве сознания собственной силы, может быть представлена как доверие к истинности собственного знания либо правоте дела; основой доверия, напротив, составляет сознание слабости, сопровождается неуверенностью в себе, признанием авторитета [102].

Н.Ю. Тишковой представлена связь доверия и личности. Автором наличие данной связи объясняется «формообразующей ролью доверия в отношении личности, что подтверждается следующим: потеря доверия у окружающих связана с потерей своего лица» [106, с. 10]. П.А. Бычков говорит о том, что «возврат доверия способствует получению шанса, но не гарантии, его полного восстановления [17]. В связи с этим можно констатировать тесную связь психологической культуры доверия и культуры личности и межличностных отношений.

Понятие доверия было также представлено в рамках социологического подхода, данному вопросу посвящены работы Э. Дюркгейма, А.Л. Журавлева, Т. Парсона и др. Так, Э. Дюркгеймом проведён анализ социального доверия, которое автор выделял в качестве важнейшего социального элемента в функционировании общества. На возникновение социального доверия, в соответствии с взглядами Э. Дюркгейма, влияет «общественная моральная солидарность», а также подверженность человека влияниям, оказываемым общественными и групповыми нормами и требованиями.

Ф. Фукуямой представляется доверие «как ключевая характеристика развитого человеческого общества, проявляющаяся на индивидуальном и социальном уровнях, основными структурными компонентами которой являются доверие к другому человеку и доверие к власти, различным социальным институтам и в целом к социуму» [111, с. 443]. В этой связи Ф. Фукуямой было отмечено: «социальное является важным показателем «здоровья» общества» [111, с. 511].

Д.А. Ерошин определяет «в качестве культурного ресурса, который способствует формированию продуктивного взаимодействия в обществе, влияние доверия на конструирование социальных отношений» [33, с. 108]. Однако, автором отмечена необходимость доверия и недоверия, которые в комплексе обеспечивают плодотворному функционированию общества. Исследование динамики доверия в межличностном общении позволило выделить два уровня, которые составляют структуру данного феномена. Базой формирования доверия к другому человеку является первичный импульс доверия. Основой создания общего впечатление являются: внешность, поведение, статусные и ролевые характеристики. Дальнейшее формирование доверия происходит под влиянием репутации, отзывов, установок, стереотипов, представлений.

Ситуативные факторы оказывают влияние на формирование вторичного уровня доверия, при этом эти факторы способствуют либо препятствуют

доверию. В качестве значимых факторов можно назвать наличие полноты и доступности информации о каждом участнике взаимодействия.

М.В. Барановский отмечает, что «для построения следующего третичного уровня в структуре доверия необходимы не впечатления или импульсы, а разумная оценка действий индивидов, которые оправдывают или не оправдывают доверие» [11, с. 135].

А. Селигмен представляет доверие в качестве важнейшего компонента, описывающего устойчивые общественные отношения. Автор говорит о доверии «как части деятельности человека, его возникновение связывает с уравниванием существующих различий между социальными ролями, а также внутри социальной роли» [91, с. 150]. А. Селигменом было выдвинуто предположение о том, «что угасание доверия происходит в обществе, в котором констатируется увеличение неопределённости, рисков, представляющих опасность» [91, с. 176].

В исследованиях А.Л. Журавлева показывается, что «основой общечеловеческого доверия является наличие базового человекообразующего свойства, которое названо автором «потребность в совместности», посредством данного свойства при организации совместной деятельности происходит возникновение различных взаимосвязей и взаимозависимостей, обуславливающих эффективность выполнения конкретной деятельности» [35, с. 31].

Т. Парсон определял «доверие в качестве одного из условий стабильности общества» [73, с. 99]. А.Б. Купрейченко [54], А. Селингмен [91] рассматривали доверие в качестве неотъемлемой части современного общества, ибо современные реалии способствуют повышению в условиях социума степени риска и неопределенности, что оказывает влияние на формирование потребности в доверии как основе, обеспечивающей общественное взаимодействие.

Психологический подход в изучении понятия доверия акцентирует внимание на связи доверия с человеческим общением. Данная точка зрения

наиболее полно представлена в концепции самораскрытия, разработанной представителями гуманистической психологии С. Джурардом и П. Ласкоу. Авторами в рамках данной концепции определено доверие в качестве явления, проявляющегося в процессе общения, в этом случае доверительность способствует акту самораскрытия. Для самораскрытия характерным является наличие важных личностных качеств - добровольности и преднамеренности.

И.Ю. Леонова доверие связывает с удовлетворением потребности в безопасности. В соответствии с мнением данного исследователя, безопасность представляет собой важнейшую ценность, в связи с чем человеком осуществляется оценка взаимодействий с окружающими объектами с позиции безопасности для него [58]. Таким образом, безопасность и её ощущение является основой личностного отношения к себе, к миру, к другим людям.

К. Роджерсом представлено описание феномена доверия к себе, которое автором трактуется как важнейшее условие самоактуализации личности. В соответствии с исследованиями автора, доверие является важным фактором, позволяющим выстроить адекватное поведение личности, а также в качестве части деятельности человека и регуляции процесса взаимодействия [85].

Э. Эриксон ввёл понятие «базовое доверие»; в соответствии с исследованиями автора, характерно «наличие зависимости между уровнем доверия ребёнка к миру, другим людям и степенью получаемой материнской заботы» [119, с. 344]. В данном случае доверие к миру рассматривается в качестве базовой установки человека, формируемой в период раннего детства. Автором также представляется вывод о доверии как готовности ребёнка к переживаниям относительно отсутствия матери, что, в свою очередь, оказывает влияние на другую установку, определяющую доверие к себе. В случае отсутствия должной заботы, у ребёнка происходит формирование недоверия, приводящего к отчуждению в отношении к себе, к миру, к людям.

И.В. Глушко в рамках исследования по социальному психоанализу определяет «доверие как необходимый базис для взаимодействий с окружающими людьми» [23, с. 213]. Доверие представляется как внутренний

феномен, формирующийся в детстве в ходе общения, на основе которого формируется доверие к себе. На протяжении всего жизненного пути человек обращается к собственному прошлому опыту, позитивность его ощущения способствует формированию успешного доверительного общения.

Представителем гештальтпсихологии Ф. Перлзом объединяются понятия доверия и зрелости личности. Рассматривая особенности зрелой личности, автором придаётся важное значение такому умению, как взятие на себя ответственности за собственную жизнь, в данном контексте представляется значимым интеграция доверия к себе и к другим, что является признаком психологической зрелости личности. Ф. Перлз высказывается мысль о том, «что в случаях недостаточного доверия к себе человеком может осуществляться поиск поддержки в прошлом или в фантастическом будущем вместо того, чтобы жить настоящим и опираться только на самого себя» [75, с. 112].

Исследования О.И. Калмыковой [41] аналогичны работам Ф. Перлза [75]. В соответствии с точкой зрения О.И. Калмыковой, «недоверие к себе способствует формированию недоверия к окружающим людям, при этом происходит блокирование намерений искреннего выражения собственных чувств и переживаний и обуславливает ориентацию на обстоятельства, а не на содержание собственного внутреннего мира» [41, с. 124].

Таким образом, очевидным является рассмотрение доверия, представленное различными зарубежными психологическими направлениями, как феномена, обеспечивающего целостность личности, способствующего успешности взаимодействия с собой, с другими людьми и с окружающим миром.

Анализ отечественных научных исследований, посвящённых изучению доверия, позволяет рассматривать доверие в рамках социально-психологических проблем. К примеру, доверие представлено в теориях социально-психологического внушения и рассмотрено в работах В.М. Бехтерева, В.Н. Куликова, Б.Ф. Поршнева.

Анализ доверия С.Д. Гуриевой проводился в контексте синонимичности понятия суггестии, противопоставлено контрсуггестии. Таким образом, доверие является индикатором, позволяющим выявить склонность к внушению и зависимость от других. В проведённых исследованиях С.Д. Гуриевой делается вывод о том, что проявление контрсуггестивности (недоверия) осуществляется к внушениям, противостоящим её потребностям, взглядам и убеждениям [29]. Следовательно, в качестве основы доверия или недоверия могут служить ценностные ориентации.

Существующие взаимосвязи между доверием и внушением были подчёркнуты Б.Ф. Поршневым. Автор понимает «доверие как исходные психологические отношения между людьми» [76, с. 29]. Кроме того, Б.Ф. Поршневым определяется доверие в качестве некоего психологического фильтра, способствующего регуляции уровня принятия и понимания информации, которая передаётся партнерам. На восприятие информации значительным образом влияет наличие эмоционального отношения человека к воспринимаемой информации. Сущность внушения, в соответствии с мнением Б.Ф. Поршнева, заключается в следующем: «при высокой степени доверия к партнеру поступающая информация вызывает комплекс похожих образов и впечатлений и обеспечивает полное проникновение во внутренний мир собеседника» [76, с. 31].

Социально-психологические аспекты авторитета доверия анализировались наиболее полно М.Ю. Кондратьевым [46], Ю.П. Степкиным [101] и др. Авторами сделан вывод о тесной связи феномена авторитета и феномена доверия. М.Ю. Кондратьевым ведущими параметрами, влияющими на возникновение подлинного авторитета, названы: наличие безопасности, значимости в качестве авторитетного лица и информации, значимости проведения оценки этой информации [46]. Следовательно, происходит согласование данных параметров с содержательными доверия, что ведёт к выводу о том, что доверие является важным условием становления истинного авторитета.

Понятие доверия представлено при исследовании дружбы в исследованиях И.С. Кона, В.А. Лосенкова, А.В. Мудрика, Л.Я. Гозмана, Н.Н. Обозова и др. Данными исследователями доверие определялось в качестве важнейшего условия, влияющего на возникновение дружеских отношений, а также выступает правилом, нарушение которого ведёт к прекращению дружеских межличностных отношений.

Изучение доверия в рамках общения и межличностных отношений отражается К.А. Абульхановой-Славской, А.А. Бодалевым, Г.М. Андреевой. Авторами рассматривается роль и место доверия в межличностных отношениях. К.А. Абульханова-Славская определяет доверие в качестве «исходного условия развития межличностных отношений» [2, с. 41]. Рассмотрение феномена доверия к себе привело исследователя к выделению содержательных характеристик доверия, которые автором связываются с внутренним миром личности (ценностно-смысловой и контрольно-действенный планы). В соответствии с мнением автора, человек способен к самостоятельному определению меры значимости своих поступков, своей активности для общества. Самоценность личности оказывает влияние на определение меры значимости поступков. По нашему мнению, важное авторское утверждение касается функции доверия – при определении человеком меры доверия к себе, он стремится обрести целостность, которая способствует гармонизации отношений к миру, себе и другим.

Г.М. Андреевой также прослеживается связь между возникновением доверительных отношений и системы ценностей личности. Автором отмечается, «что при восприятии человека человеком ценностные ориентации оказывают влияние на отношение к другому человеку» [4, с. 157].

А.А. Бодалевым было представлено рассмотрение доверительного общения «через раскрытие человеком собственного внутреннего мира» [15, с. 179]. При таком общении человек оказывает доверие другому человеку через открытие своих важных мыслей, чувств, переживаний. Представляя характеристику доверительного общения, автор в качестве основных его

признаков выделил: наличие устойчивости контактов, искренности и уверенности о том, что предоставленная конфиденциальная информация не будет использована во вред, отсутствие жесткого контроля, формальности в психологическом воздействии.

Самостоятельным предметом исследования доверие впервые было проанализировано в исследовании отечественного психолога В.С. Сафонова [90]. Основными критериями доверительного общения, по мнению автора, являются: наличие значимости информации, которая доверена собеседнику, и доверительных отношений с собеседником. Под доверием В.С. Сафонов понимал «специфическое отношение человека к партнеру, состоящее в уверенности о неиспользовании доверяемой информации во вред» [90, с. 5]. Автором были выделены основные функции доверительного общения. Первая функция состоит в раскрытии партнёру по общению своих внутренних переживаний, получение психологического облегчения, связанного с тем, что его выслушал и понял другой человек. Это служит основой для выделения второй функции, которая заключается в наличии обратной связи о собственных чувствах, переживаниях, получаемой человеком. Следствием двух этих функций является углубление взаимоотношений. Кроме этого, автором отмечается, что доверительность в общении способствует сближению людей в личных взаимоотношениях, при выполнении совместных видов деятельности. Таким образом, В.С. Сафонов рассматривал доверительность в общении, выступающую важным условием успешности общения и стержнем межличностных взаимодействий.

В исследованиях Т.Н. Скрипкиной представлено рассмотрение доверия как «социально-психологического явления, которое является важным условием при целостном взаимодействии человека с окружающим миром» [95, с.30]. При написании работы данный подход рассматривался нами в качестве приоритетного.

Т.Н. Скрипкина в своём исследовании рассматривает доверие в качестве формы веры, представляющей собой самостоятельный вид установки –

отношение к миру и себе. Доверие возникает в случае значимости объекта доверия, а также веры в его безопасность. Основные формально-динамические характеристики – наличие меры, избирательности и парциальности. Мера доверия обозначает своё присутствие в любом акте общения, создаёт позитивные межличностные отношения. Автор также отмечает относительную самостоятельность форм доверия, таких, как доверие к себе и доверие к различным сторонам мира [94].

Дифференцирование доверия в двух формах позволило Т.Н. Скрипкиной выделить основные категории доверия: «Я - доверие и Мы - доверие, т.е. кому конкретно доверяю я и кто доверяет мне» [95, с. 41]. Характерной особенностью доверия, по Т.Н. Скрипкиной, является проявление доверительных отношений, при построении которых обеспечивается познание другого, а также вовлечение другого в свой собственный внутренний мир. Таким образом, доверие оказывает помощь в установлении связей в общении между партнерами, является условием дальнейшего взаимодействия сторон. В целом мы согласны с позицией автора о том, что в качестве стержневого психологического критерия доверительности выступает ориентированность на взаимность, основой которой является позитивное принятие, способность к децентрации, а также значимость обсуждаемого содержания.

Т.П. Скрипкина, анализируя результаты исследования, приходит к выводу о том, что доверие к себе представляет собой рефлексивный феномен, позволяющий личности занимать определенную ценностную позицию в отношении самого себя, что развивает умение построения собственной жизненной стратегии. «Доверие к себе – относительно самостоятельный субъектный феномен, сочетающийся с доверием к миру. Автором отмечается, что проявление доверие к себе находит в способности человека осуществлять выход за пределы себя, при этом человек не вступает в противоречие с собой. Наличие данной способности является гарантом относительной устойчивости, целостности, а также служит условием личностного развития» [93, с. 43].

Изучение феномена доверия к миру привело Т.Н. Скрипкину к выделению ряда положений, которые его характеризуют. Так, отмечается генетическая связь доверия к миру с безопасностью, формируемая в раннем детстве и являющаяся важным условием формирования толерантного сознания. Доверие к миру рассмотрено автором в качестве двухполюсной установки, которая может быть охарактеризована наличием ценностного отношения к другим людям, к миру, к существующим традициям, к современным культурным нормам и т.д., отношением личности к себе как «суверенному субъекту активности» [98]. Таким образом, в соответствии с мнением Т.Н. Скрипкиной, доверие выступает в качестве способа, позволяющего гармонизировать отношения человека с миром и с самим собой, что способствует становлению личностных качеств: целостности, позитивного принятия мира во всех его проявлениях, сохранения устойчивости и целостности личности даже при неблагоприятных внешних воздействиях [96]. Следовательно, автором приведены указания на то, что доверие к миру является базой ценностно-смысловых установок личности, оказывает помощь в социализации личности.

Следуя идеям Т.Н. Скрипкиной, нами рассматривается «доверие как важное человеческое свойство надления явлений и объектов окружающего мира, других людей, их возможных будущих действий и своих собственных предполагаемых действий ситуативной значимостью и безопасностью (надёжностью)» [95, с. 22]. Мы выражаем своё согласие с мнением автора о доверии как самостоятельного социально-психологического явления. Также нами поддерживается утверждение исследователя о доверии «в качестве важного условия целостного взаимодействия человека с миром, осуществления связи человека с миром и объединения их в единую систему, доверие обеспечивает слияние в восприятии человека прошлого, настоящего и будущего в виде целостного акта, способствует созданию целостности бытия человека, установлению меры соответствия собственного поведения, принятых решений, целей, задач как миру, так и самому себе».

Дальнейшее развитие взглядов Т.Н. Скрипкиной на доверие к себе получили исследования О.В. Голубь, которой показано, что доверие является основой существования человека как самостоятельного суверенного субъекта жизнедеятельности. Изучение доверие к себе у детей старшего школьного возраста, автор сделал выводы о доверии как самостоятельного внутриличностного образования, на формирование которого оказывает влияние выраженность доверия к ребенку значимых для него взрослых [26].

При изучении феномена доверия Н.Б. Астанина выявила, что «психологический смысл доверия заключается в энергетически оптимальном взаимодействии человека с миром; в соответствии с этим доверие к миру может быть определено безопасностью и стабильностью существования, содействует автономности и самосохранению человека на всём жизненном пути» [8, с. 12]. Выделение ситуативного доверия позволило исследователю отметить, что данный вид доверия к миру способствует обеспечению краткосрочного контакта с окружающим миром и удовлетворению ситуативных потребностей, а ситуативное доверие к себе является необходимым для осуществления самоподдержки и автономного поведения в сложных жизненных ситуациях.

Доверие к другим людям направлено на установление и сохранение позитивных отношений с партнерами по общению, ситуативное доверие оказывает помощь человеку в выстраивании оптимального конструктивного взаимодействия в конкретных ситуациях. Исследование специфики феномена доверия у несовершеннолетних детей, совершивших правонарушение, приводит Н.Б. Астанину к выводу о возникновении деструктивных способов самоутверждения при нарушенной системе доверия.

Основываясь на описании доверия к себе, представленном в исследовании Т.П. Скрипкиной [94], Н.Б. Астанина [8] приводит ряд отличительных признаков высокого и низкого уровня доверия к себе. Так, высокий уровень доверия к себе предполагает наличие способности личности осуществлять самостоятельный выбор, постановку перед собой целей,

выстраивание стратегий их достижения, кроме того, характерны высокая оценка личностью собственных возможностей; способность осуществлять выбор адекватных способов реализации собственных целей; способность к отстаиванию собственного мнения под влиянием внешних обстоятельств, демонстрация уверенного поведения на пути к достижению целей; адекватность в принятии успеха или неудачи на фоне существующего позитивного отношения к себе. Низкий уровень доверия к себе находит проявление в соответствующей низкой оценке собственных возможностей, характерны: неуверенность в правильности выбора цели и пути их достижения, зависимость принятия решения от мнения другого, отрицание собственного вклада в успех и неудачу при негативном отношении к себе [9].

О.Г. Фатхи при изучении доверия «как фактора, повышающего адаптационные возможности в экстремальной ситуации, отмечает, что выраженность и баланс меры доверия к себе и к другим представляет собой важную детерминанту, определяющую адаптационные личностные возможности при возникновении экстремальной ситуаций» [108, с. 11]. Автором отмечается, что при увеличении меры доверия к себе происходит снижение меры доверия к миру, что способствует трансформированию личностных характеристик в негативную сторону, а также обеспечивает гармоничное увеличение меры доверия к миру, обуславливая личностное развитие.

Феномен доверия в качестве важнейшего элемента процесса общения был исследован Л.А. Журавлевой. В исследовании автором раскрывается характеристика общительности личности, которая является личностной детерминантой доверия. Также автором была обнаружена корреляционная связь между общительностью и доверием [36].

В трудах И.В. Антоненко доверие рассматривается «в качестве психологического отношения» [6, с. 312]. Автор утверждает, что доверие представляет собой метаотношение, кроме того, представлен анализ сущности понятия «доверие» с позиций социальной психологии. Так, автор читает, что

формирование метаотношения осуществляется под влиянием обобщённого опыта взаимодействия, но с момента его формирования играет роль фактора, оказывающего влияние на поведение, деятельность, другие отношения. Основными особенностями метаотношения и доверия является обобщение и сокращение других отношений, при этом отсутствует специфическая потребность, характерно наличие фонового характера для других отношений, потенциала предвидения, детерминации других отношений [6].

Определение доверия как психического образования субъекта привело И.В. Антоненко к выводу, что доверие способствует выражению положительного отношения субъекта к объекту, обладающего «качеством встречной позитивности эквивалентного характера». Исследователем предложено рассмотрение доверия в широком и узком смыслах. Широкий смысл определения доверия определяет данное понятие в контексте отношений доверия-недоверия, то есть в качестве единицы измерения используется степень доверия; в узком смысле понимается собственно доверие, которое выражается в позитивном отношении к объекту [5].

И.В. Антоненко отмечает, что в характеристику доверия включается наличие положительного отношения к объекту, соответственно, недоверие представляет собой психическое образование, выражающее отрицательное отношение к объекту, обладающее качествами социальной и личностной негативности. Автором предложена «формула» доверия, которая включает наличие позитивности доверия, позитивности отношения к объекту доверия, позитивности встречных отношений. Кроме того, И.В. Антоненко было предложено описание общей социально-психологической структуры доверия, составными компонентами которой являются: «субъект доверия (кто доверяет), объект доверия (кому доверяют), отношение доверия, встречное отношение, факторы доверия, функциональный орган доверия и его состояние, предмет доверия, внешние условия и ситуации доверия, аспектное содержание. Формирование функционального органа доверия происходит в младенческом возрасте, в конце которого возникает базисное доверие.

Проявление его функционирования в ситуации доверия заключается в актуальном доверии, основой которого является базисное доверие, опыт доверия личности, а также конкретное доверие к объекту доверия». Внешние условия рассматриваются автором как комплекс факторов, которые оказывают непосредственное влияние на степень доверия, они являются внешними по отношению к субъект-объектному взаимодействию. Факторы, имеющие долговременное воздействие, названы в исследованиях автора условиями среды, а ситуативные, кратковременные факторы, которые имеют отношение к конкретной ситуации, называются условиями ситуации [5].

Основными функциями доверия И.В. Антоненко называет следующие: обеспечение совместной деятельности; интегрирующая функция (обеспечивает социальную интеграцию в обществе); коммуникативная функция (способствует поддержанию определенного уровня коммуникации, которая основана на доверительности в отношениях); интерактивная функция (обеспечивает доверительность межличностного взаимодействия); перцептивная функция (формирование определенной установки на восприятие и познание партнера по общению, установление на данной основе взаимопонимания); управленческая функция (проявляется в доверительных деловых отношениях); редуцирующая функция (актуальное доверие); предсказательная функция (прогноз дальнейшего развития сложившихся на основе доверия взаимоотношений); ориентирующая функция (выстраивание отношений на основе опыта доверительных отношений с другими людьми); стабилизирующая функция (обеспечение прочности и стабильности межличностных отношений); эффективизирующая функция (установление эффективных, взаимовыгодных отношений); психологическая функция (обеспечение психологического комфорта при взаимодействии, снижение напряженности и возможности проявлений стресса) [6].

Итак, нами выражено согласие с мнением И.В. Антоненко, что «основой доверия выступает глубокая психологическая природа, доверие представляет собой важный фактор межличностного взаимодействия» [6, с. 401].

В ходе проведения исследований, В.П. Зинченко выявила тот факт, «что при наблюдении за поведением другого, у человека происходит формирование опыта, который отражается на собственных ценностях, человек осуществляет проверку уже сложившихся ценностей и на основе соотнесения себя и других людей с использованием разнообразных ценностных параметров происходит уточнение, корректировка, «отработка» своего собственного отношения к себе» [38, с. 77]. Автор доказал тесную взаимосвязь отношения к себе и отношения к другим, что способствует признанию факта о проявлении доверия как переживания, которое демонстрирует наличие психологической позиции по отношению к другому человеку и позиции по отношению к себе.

Доверие как психологическое отношение рассмотрено в работах А.Б. Купрейченко, которой проведено психологическое дифференцирование и интегрирование закономерностей становления, функционирования, развития доверия и недоверия, определены функции, структура, динамика, критерии возникновения доверия-недоверия, представлена классификация различных видов и форм доверия. Так, анализ условий и факторов возникновения доверия позволил выделить ряд основных: наличие значимой ситуации, которая характеризуется неопределенностью; наличие оптимистического ожидания субъекта относительно исхода события; уязвимость субъекта и зависимость его от поведения других участников взаимодействия; добровольность взаимодействия; отсутствие контроля [53].

Структурные компоненты доверия аналогичные со структурой отношений были выделены В.Н. Мясищевым, А.Б. Купрейченко, так, были представлены когнитивный, эмоциональный и поведенческий структурные компоненты. В когнитивный структурный компонент доверия включается предположение субъекта о предполагаемом поступке, основанное на прошлом опыте и включающим знания о мире, социуме, людях, социальных нормах, о себе. В содержание эмоционального структурного компонента включается чувство безопасности и оценка значимости ситуации взаимодействия. Поведенческий структурный компонент представляет мера, избирательность

и парциальность доверия, т.е. формально – динамические стороны доверия, позволяющие совершать действие человеку в конкретных ситуациях, результатом чего является получение субъектом опыта доверительных отношений. Автором указывается, что возникновение доверия связано с наличием эмоционально-позитивного отношения, открытости и интереса к партнёрам по общению [55; 70].

Основными составляющими недоверия являются: осознанность рисков, наличие чувства опасности, напряженности, готовности и желания прекратить контакт, ответ на агрессивность или проявление опережающей враждебности. Возникновение доверия и недоверия происходит в ситуации открытости, неопределенности, уязвимости субъекта, а также при невозможности осуществления контроля; вследствие этого автором подчёркивается, что доверие и недоверие - не взаимоисключающие феномены, имеющие полярную валентность, а автономные феномены.

Основным отличием рассматриваемых феноменов является в выполняемых в жизни индивида функциях. Критериями, влияющими на возникновение доверительных отношений, являются: наличие силы, активности, оптимизма, смелости, нравственности, приязни, надежности, открытости, ума, образованности, независимости, находчивости, организованности, вежливости, общего восприятия мира, близости интересов и жизненных целей. Также исследователем проведён анализ доверия к другим людям с позиции основного компонента психологической дистанции, при этом было выделено две его составляющие - содержательная сторона доверия к другим, включающая наличие надежности, единства, приязни, а также формально-динамической стороны доверия к другим, включающей степень предсказуемости объекта доверия.

Обобщение вышесказанного позволяет отметить важность научных исследований А.Б. Купрейченко, которые способствуют определению доверия в качестве обеспечения взаимодействия человека с окружающим миром, а

также выполнение им функции защиты и воспроизводства социально-психологического пространства.

Феномен доверия в контексте отношения к соблюдению нравственных социальных норм представлен в исследованиях А.Б. Купрейченко и С.П. Табхаровой. Авторами было описано выполнение доверием и недоверием различных позитивных и негативных функций в жизни социума, социальных групп и отдельных людей. Позитивная функция выступает способом гармонизации отношений человека с окружающими людьми, собой и миром, обеспечивает сосуществование и взаимодействие с ними, регулирует межличностные и межгрупповые отношения. Недоверием выполняется функция самосохранения [54; 103].

Также в исследованиях А.Б. Купрейченко и С.П. Табхаровой было доказано, что в отношении одного и того же объекта, субъект может проявлять по одним показателям высокий уровень доверия, а по другим - высокий уровень недоверия. В исследовании авторами были представлены характеристики человека, которому можно оказать доверие, а какому нельзя. Значимые формально-динамические показатели, способствующие проявлению недоверия - внешность, темперамент, поведение, социальный статус и другие представленные характеристики оказывают влияние на возникновение стереотипов, предрассудков, социальных установок. Основанием для недоверия является наличие скрытности, конфликтности, ненадежности, конформности, безнравственности. Критериями доверия выступают ценности и содержательные характеристики субъекта. Проявление доверия осуществляется на базе надежности, открытости, единства, нравственности [54; 103].

Следует отметить, что в современной науке вопрос доверия актуален и востребован в различных сферах жизнедеятельности человека. Так, Е.С. Яхонтовой было предпринято изучение доверия в рамках управления персоналом в организациях, доверие определяется автором как базовая ценность в компаниях. Автор считает, что «доверие выступает в качестве

готовности человека быть зависимым от других людей, когда он находится в ситуации неопределенности» [121, с. 30].

При обладании личностью высокого контроля над ситуацией, оценки степени риска и возможности оказания влияния на поведение других людей, вопрос доверия становится неактуальным. Ситуация неопределенности, которая подкреплена осознанием опасности и невозможностью контроля, способствует возникновению доверия. Г.С. Ромашкиным было проведено исследование роли доверия в качестве социально-экономического феномена, автором были установлены важные факторы межличностного доверия - возраст, семейное положение, трудовая занятость. Меньшее влияние на межличностное доверие оказывает удовлетворенность жизнью, семейный доход, образование, текущий уровень жизни, пол. Наиболее доверчивы люди, которые имеют более низкий социальный и материальный статус. Также автором было доказано, что доверие обладает высококоррелированную внутреннюю структуру в целом, т. е. люди, которые имеют высокий уровень доверия к другим, склонны оказывать доверие и всем социальным институтам [86].

Ю.В. Веселов считает, что «на межличностном уровне доверие стимулирует коммуникацию и активность в межличностном взаимодействии, способствуя более широкой, устойчивой коммуникации, ускоряя процессы социального обмена и содействуя интеграции группы, общности и общества в целом» [20, с. 16].

Исследование доверчивости как свойства личности, позволило А.Б. Купрейченко выявить факт присутствия у доверчивых людей ценностей активной жизненной позиции, интересной работы, красоты природы и искусства, любви, общественного признания, познания, продуктивной жизни, счастливой семейной жизни, твердой воли, счастья других, уверенности в себе, воспитанности, рационализма, исполнительности, терпимости, широты взглядов, эффективности в делах, независимости [53]. Таким образом, в соответствии с мнением автора, жизненные ценности личности, которые

выражают её жизненную позицию и отношение к другим, тесным образом связаны с уровнем доверия и недоверия. Среди психологических особенностей, которые свойственны людям с высокой степенью доверия, исследователем были выделены: наивность, конформность, внушаемость, склонность к догматизму.

П.А. Бычковым также представлены результаты исследования, в которых автор говорит об обладании доверчивыми людьми рядом ценностей: духовная жизнь, вежливость, уважение традиций, скромность, самодисциплина. Также этим людям свойственен ряд личностных качеств: добросердечности, открытости, соблюдение социальных требований и норм, общительности [17].

Таким образом, обобщая вышесказанное, можно констатировать, что доверие проявляется как субъективное отношение личности, которое способствует зарождению и проявлению комплекса соответствующих личностных свойств и качеств. Вместе с тем, доверие выражается в направленности личности, которая побуждает человека к активности в том или ином виде деятельности и определяющей избирательности его отношений. Выступая в качестве базового, отношение человека к себе, к другим и к миру, доверие включает эмоциональные, когнитивные и поведенческие реакции личности, которые связаны с актуальной значимостью и безопасностью объекта доверия и отражают внутреннюю позицию личности.

1.3. Личность руководителя как предмет психологического исследования

Личность руководителя представляет собой совокупность качеств и характеристик, которые обеспечивают успех в руководящей должности. Особенностью руководящей деятельности будут выступать соответствующие цели, задачи, с помощью которых возникают определённые мотивы и способы для их реализации. Для успешности необходимы благоприятные условия,

благодаря которым преодоление каких-либо трудностей становится реализуемо. Не всякая деятельность может приносить результат, но если руководящая личность сумеет правильно выстроить и организовать систему всех факторов, то такая деятельность определённо будет иметь успех. Данная схема является идеальным вариантом, который может осуществлять руководитель в ходе своей работы, но в реальности сопутствующие факторы могут разрушить всё.

Личность руководителя представляется в виде трёх групп характеристик: биографические характеристики, способности и черты личности.

К биографическим характеристикам относятся (Барсукова С.А.):

1. Возраст руководителя. Существует проблема возраста среди опытных управленческих работников, также ставится вопрос о возрастной границе для управленца в различных видах профессии. Подходы к данной проблеме многообразны и существуют давно. По аналитическим данным, собранным Т. Коно, в которых констатируется, что средний возраст президентов крупных японских компаний составляет 63,5 года, а, например, возраст менеджеров американских компаний несколько ниже - 59 лет. В статье Барсуковой С.А. отражено, что по этому поводу известный американский менеджер Ли Якокка говорил, что «нужно не списывать менеджеров, которые достигли 65-летнего возраста, а наоборот полагаться на их богатый опыт. Здесь опыт выступает как природная и социальная характеристика человека» [12].

Однако, не совсем верна мысль о том, что только люди зрелого возраста вправе рассчитывать на высокий пост. История, как известно, имеет множество парадоксальных случаев. И в этом контексте, можно заметить, что есть примеры людей молодого возраста, которые также были на высоте по своей карьерной лестнице. Например, А. Морите - основатель компании «Сони корпорейшн», которому было 25 лет, когда компания только начинала своё развитие. Как показывает практика, таких примеров достаточно.

Следовательно, возраст является не той категорией, по которой можно мерить успех или неуспех того или иного человека. Возраст не является помехой или преимуществом для успешной деятельности человека. И становится ясным, что зависимость между эффективностью руководящей деятельности и возраста не находит своего ответа.

2. Пол руководителя. В современном мире всё чаще учёные обращаются к проблеме различия между мужским и женским полом, их поведением в различных ситуациях как в роли руководителя. Особый интерес привлекает поведенческую модель и характеристики женского пола. Как известно, женщина видит мир с разных сторон, когда мужчина просто не может рассматривать какую-то вещь в различных аспектах, его взгляд обращён лишь к отдельным характеристикам объекта. И в связи с этим, очень трудно отыскать ту область жизнедеятельности, где женщина не играла бы важной роли. Так, например, женщины занимают посты президента (КарасонАкино-президент Филиппин), премьер-министра (Тереза Мэй - Великобритания), руководители крупных политических партий, бизнесмены и так далее.

Но с другой стороны, если дело касается, например, произнесения речи, женщины в этой ситуации теряются при присутствии мужчин. Именно в этом причина, почему женщины не становятся лидерами и проявляют мало активности в этой роли, в отличие от мужчин, но бывают и исключения. Это объясняется несколькими факторами, которые поднимают роль мужчины на «пьедестал» лидерства. Это выражается в компетентности разрешения групповых задач, а также их главное устремление быть лидерами. Главным здесь будет то, что от мужчины ждут соответствующего поведения из-за принятых в обществе стандартов, которые и задают ожидание от мужской роли большее, чем от женской. И в этом женская роль кажется ограниченной в том смысле, что женщинам приходится доказывать свои деловые качества.

Одной отличительной характеристикой, которая отличает натуру женщины от мужчин, является искренний интерес женщин к отношению между людьми. Женщины по своей натуре снисходительнее, чем мужчины.

Вторым же свойственен авторитарный стиль руководства, а у женщин более демократические принципы. На данный момент, не выяснено, у кого же более успешно продвигается его руководящая деятельность. Причиной всему этому становится маленькое количество женщин, занятых в управлении, поэтому сложно оценить полную картину соответствия.

3. Приведённые характеристики занимают главное место в определении успешности руководителя. Во-первых, руководитель должен обладать многоуровневыми знаниями в области менеджмента и бизнеса, науками, которые связаны с его деятельностью, также знанием иностранных языков. В настоящее время руководители стремятся совершенствовать знания не только в конкретно своей области, но и экономической и юридической областях. Так как в современном мире без этих двух наук никуда, особенно в сфере бизнеса. Когда человек имеет представление о том, что такое рынок и как он функционирует, и как развивается экономика страны в целом, он сможет прогнозировать будущее своей деятельности. Юридическая составляющая определяет осведомлённость управленца в знании своих прав и обязанностей, и возможность их защиты в спорных случаях. Потребность в знании иностранных языков вызвана сотрудничеством с различными иностранными компаниями и руководитель, как представитель своей компании, обязан знать, хотя бы английский, для того, чтобы создать благоприятное впечатление и чтоб вообще состоялась беседа, а уже в дальнейшем сотрудничество и заключение договора. Психология управления немаловажная часть управленческого бизнеса. На Западе стали возникать бизнес-школы, которые учат менеджеров различным субъектам их профессии. Вопросы, которые затрагиваются там, имеют различного рода характер: как правильно выстроить отношения с сотрудниками или конкурентами; что такое деловая этика и как приобрести качества делового человека; как создать собственный стиль, чтобы люди тебя слушали итак далее. Такая тенденция усиливается в связи с развитием бизнеса, торговых отношений и усложнения их структуры.

Не менее важной категорией успеха является материально-экономическая составляющая. Л.М. Королев говорит о том, «что для того, чтобы стать президентом компании, нужно родиться в семье, владеющей этой компанией. Он считает это наиболее верным способом попасть наверх» [47, с. 26]. Но если ты не родился в такой семье, то шансы снижаются, так как не всем заказан путь успеха. Существуют и опровержение многочисленные примеры, когда человек начинал «с нуля» и у него всё удавалось, доказательством являются примеры Г. Форда, Ли Якокка.

Составной частью личности являются его способности. Все способности делятся на две категории: общие (интеллектуальные) и специфические (знания, умения, навыки). Интеллект в данном контексте имеет огромное значение, так как умному человеку легко поддаются решению какие-либо вопросы, он умело лавирует между людьми, он знает каким образом и как реализовать свои цели. Пример исследования Кондратьева М.Ю., показывает обратную картину, что именно люди со средним интеллектом имеют наибольший успех [46]. Это связано с соотношением интеллекта и эффективности, которое носит криволинейный характер. Но нет какого-то определённого стандарта, по которому соизмеряется эффективность руководителя, даже если интеллектуальные способности низкие, руководитель может быть успешным.

Дальнейшие исследования, проведённые Кравченко В.Г. доказывают, что взаимосвязь интеллекта и эффективности оказывает действие и на совершенно не связанные факторы. К таким факторам они относят: опыт и мотивация, заданная руководителем, а также взаимосвязь и отношения руководителя с сотрудниками и партнёрами. Если эти факторы будут отсутствовать или будут слабо выраженными, то произойдёт снижение влияния интеллекта руководителя на успех его деятельности [48].

Специфическими же особенностями, по мнению Е.А. Соколкова, выступают умения, знания, навыки, которыми обладает руководитель, также различные компетенции. Несомненно, важность данной характеристики в

успехе руководителя неоспорима, так как, если бы руководитель не имел соответствующего опыта или знаний в своей сфере, то его деятельность потеряла смысла из-за его некомпетентности. Следующая характеристика черты личности руководителя. Руководитель должен быть стрессоустойчивым, так как постоянно будут возникать ситуации, когда ему придётся решать с первого взгляда неразрешаемые вопросы. Из данного качества вытекает следующее - уравновешенность, когда руководитель спокойно решает вопросы, тем самым показывая пример своим коллегам. Креативность, предприимчивость, ответственность, надёжность, общительность - вот те качества, которые присущи человеку, способного найти свой «гран-при» в своей деятельности и по-настоящему реализоваться как великий управленец [99].

Далее рассмотрим каждую характеристику в подробности.

1. Доминантность - качество, с помощью которого можно оказывать действие на людей. И при управлении людьми важно, чтобы руководитель оказывал давление на сотрудников, а иначе эффективность в его работе сразу будет снижаться. В этом смысле данное качество связано с понятием «авторитет».

Методы, с помощью которых руководитель осуществляет свою деятельность должно быть основано на психологических и педагогических принципах, но не должно быть такого, что основу общения с подчинёнными составляют лишь должностные поручения и обязанности, выполняемые сотрудниками. И здесь важным является качества справедливости в руководителе по отношению к каждому из своих подчинённых.

2. Уверенность в своих силах. Если руководитель уверен в своём деле, то у подчинённых сразу возникает уверенность, спокойствие, защита в завтрашнем дне. И при таком положении дел, у подчинённых появляется мотивация к повышению эффективности работы. А если руководитель не уверен в себе, то он вызывает лишь чувство недоверия и сразу его авторитет

падает не только в глазах подчинённых, но и руководителей, стоящих выше или его коллег.

3. Эмоциональное равновесие и стрессоустойчивость. Равновесие-качество, которое проявляется в спокойном принятии ситуации и её разрешении. Эмоциональное равновесие должно быть присуще руководителю, ведь часто возникают ситуации, требующие от управленца следить за своим эмоциональным состоянием в связи с напряжённостью в решении вопроса или какой-то ситуации. Также отношения между подчинённым и руководителем должны строиться на равных началах, то есть руководитель не должен кого-то выделять из-за личных симпатий или настроения.

Эмоциональная уравновешенность менеджера сказывается на деловой и рабочей активности сотрудников. Если руководитель позволяет себе проявлять свои негативные эмоции, то работники занимаются вовсе не решением деловых вопросов, а пытаются бороться с внутренними переживаниями. Эта проблема может коснуться и отношений с деловыми партнёрами. При общении с ними, руководитель должен оставаться сдержанным и приветливым. И в этой связи, важно понимать, что человеку всё равно кем бы он ни был - руководитель или просто сотрудник компании, ему нужно выплёскивать свои эмоции. Иначе, в обратном случае, это может привести к неврозу и проблемам с желудком. И для этого руководителю нужно обратить внимание на момент психологической разгрузки. Это могут быть и спортивные занятия, общение с друзьями, хобби.

Например, в Японии таким способом разгрузки является разбивание манекена, на который наклеено изображение своего начальника. В последнее время всё чаще в крупных компаниях стали отводить время для эмоциональной разгрузки сотрудников.

4. Способность творчески мыслить. Суть заключается в том, чтобы руководитель умел видеть новые направления и шёл в ногу со временем. И

также, если он будет поддерживать новые идеи своих сотрудников и пытаться их реализовать, то это станет показателем его эффективности в работе.

5. Предприимчивость и достижение поставленных целей. Эти две характеристики наиболее полно отражают качества современных управленцев. С этими качествами рядом находится понятие руководителя, готового рисковать. Здесь речь идёт о том, что руководитель всегда должен иметь вариант просчёта в случае риска, но в этом случае он должен осознавать всю цену потери и при этом никогда не останавливаться на половине достигнутой цели, не пугаться риска.

Руководитель с большой буквы всегда будет думать в первую о стимуле, который приносит ему бизнес, а не о деньгах. Тогда деньги здесь выступают как подтверждение того, что управленец достиг успеха.

6. Ответственность и надёжность в исполнении заданий. Очень мало людей, готовых ответственно и до конца выполнять задания - это связано с таким качеством как лень человека. Руководитель должен понимать, что только он несёт ответственность за принятое решение, хотя бывают случаи, когда руководитель списывает на вину на своих подчинённых. Также такое качество как надёжность должно стать у руководителя на первое место, потому что подчинённые хотят видеть в руководителе положительные качества и руководитель должен стремиться к образцу, идеалу.

7. Независимость является качеством, которое предполагает ответственность в принятии каких-либо решений. Как бы не советовали самые лучшие умы, руководитель, учитывая их мнение, всё равно должен полагаться только на свою голову, то есть принимать решения сам, быть независимой личностью. Чем больше руководитель самостоятелен в принятии решений, урегулировании ситуаций, тем более возрастает его авторитет среди сотрудников.

8. Общительность. Это качество, которое особо необходимо личности руководителя. По статистике, менеджер большую часть своего времени посвящает общению. Это постоянный контакт на переговорах,

встречах, либо это общение с сотрудниками, коллегами – 3/4 своего времени в день [99].

Если менеджер не будет уметь выстраивать свою схему общения, то люди, с которыми ему придётся столкнуться, будут от него отворачиваться (сотрудники, коллеги) и поэтому данное качество можно развивать при желании.

Совершенствуясь, управленец развивает свои возможности, в том числе и коммуникативность. Чтобы это получилось в полной мере, необходимо участвовать в различных конференциях, тренингах. Необходимо лишь понимание самого руководителя, что каждый день нужно «строить» свою личность, прилагая к этому максимум усилий.

Э. Шостром говорил «о значимости управления как вида деятельности. О его силе превратить неорганизованную толпу в группу, которая сможет показывать результат» [116, с.44].

Теория управления, складывающаяся в современных условиях, позволяет выявить то, что её развитие складывается из нескольких факторов – научно-технических открытий, успеха других и изменений, происходящих в самом бизнесе. Психология управления включает в себя несколько дисциплин, таких как социология, психология, экономика и другие. Она осуществляет функцию планирования, мотивации, контроля. Всегда работа с людьми – это основа функционирования всех функций теории управления.

Планирование. Стратегия в планировании – конкретные решения руководителя, которые предполагают разработку неповторимой системы решений, которые позволяют прийти к планируемой цели. И осознание менеджером всех стратегических направлений позволят ему достичь более совершенного уровня в управлении.

Цель – это то, с чего нужно начинать планирование или реализацию какой-либо задачи. В зависимости от структуры и её разветвлённости, она определяет постановку цели в таком же масштабе, как и её структура.

Организация как функция. Е.Б. Гамова отмечала организацию как одну из важнейших функций в процессе какого-либо дела. Под этим понятием он подразумевал «всю совокупность вещей, с помощью которых должна состояться компания или бизнес. Это деньги, оборудование, персонал» [21, с. 50]. Только при наличии всех элементов процесса организации, руководитель сможет в полной степени выполнять дальнейшие действия.

Полное осуществление в реальность данной функции возможно лишь при сочетании чётко выстроенных действий в работе персонала и самого руководителя. Факторы, от которых зависит эффективность взаимодействия такие: руководитель должен адекватно оценить свои возможности и ресурсы, имеющиеся в наличии; учёт возможностей исполнителей; правильная организация и расстановка персонала. Также ещё одним фактором является правильно выстроенное общение руководителя с исполнителем, здесь мы возвращаемся к критерию «коммуникабельность». Процессы, которые происходят в той или иной организации очень тесно связаны друг с другом. Каждый этап работы разделён на части и для полного успеха, необходимо координировать действия сотрудников.

Мотивационная функция. Мотивация – это система мер, которая способствует и побуждает человека к быстрому выполнению какой-либо задачи. С помощью мотивации можно проследить цепочку действий, выполняемых индивидом. Цель при таком раскладе изменчива и зависит от ситуации. Данная функция определяет выполнение основной цели, которая и связывает участников процесса.

М.Р Гинзбург, говорит о том, что мотивация ведёт за собой определённый смысл деятельности, то есть психологически побуждает человека к выполнению какой-либо работы. Факторами, указывающими на это выступают: заинтересованность, потребность, удовлетворённость в данном виде работы. А вот стимулирование – это процесс, который исходит не из-за внутренних, а внешних побудителей. Это повышение заработной платы, дополнительные выплаты, улучшение условий труда, дружный коллектив и

так далее. Функция мотивации важна для контроля поведения и тем самым управление та категория, которая изменяется в зависимости как раз от целей и задач [22].

Контролирующая функция. С помощью процесса контроля обеспечивается достижение поставленной цели. Он действует по такому принципу как: сначала - это определённая установка и ожидание конкретного результата; дальше – «это корректировка результатов в соответствии с первоначальной задачей. Активность определяет ту сложность управления, заданную человеком» (Василенко А.Ю.) [18, с.102]. Это связано с тем, что каждый человек по- своему уникален, и он на выходе выдаёт различные варианты действий. Во- вторых, люди по-разному оценивают свои возможности, потребности и результаты своей деятельности. Этот факт говорит о том, что у индивидов будет различна интерпретация какой-либо задачи.

В-третьих, у человека (группы людей) могут изменяться параметры деятельности в зависимости от степени заинтересованности в ней. Будучи хорошо подготовленным к выполнению определённых действий, незаинтересованный, обиженный сотрудник может выполнять её не качественно и, наоборот, добиваться высоких результатов в случае заинтересованности.

Таким образом, характеризуя уровни управления, необходимо отметить, что в силу многоаспектности, сложности и больших объемов работы в сфере управления необходимо разделение труда. Формы разделения труда имеют горизонтальный и вертикальный характер.

Управленец должен понимать, что каждая подсистема и звено кооперации является самостоятельным «в себе» и подчиненным «для иного» или подчиняющим «для себя» во внешних отношениях. Для того, чтобы сервис был надежным, своевременным и качественным, нужно обеспечить ему полное становление, функционирование и развитие (Дмитриковский А.В.) [31]. Но именно приобретение большей мощности сервиса создает инерцию

«самоуощнения» за счет всего того, что есть в кооперации. Кроме того, само существование людей в сервисных звеньях, динамика их профессионального совершенствования, притязаний, обязанностей перед своей жизнедеятельностью, семейной, групповой и т.п. базой, стимулирует их к активности наряду с приведением себя в соответствие с принятыми обязательствами.

1.4. Роль доверия к себе и другим в процессе самоактуализации личности руководителя

Современная реальность всё больше предъявляет требований к личности. Наличие компетенций, навыков, которые задают определённую линию развития. Популярность приобретают вопросы, связанные с индивидуальным формированием личности, личными ресурсами и потенциалом.

Руководитель должен неизменно находиться в процессе развития. Стремление к росту, к самоактуализации является важным качеством личности руководителя. Актуальная необходимость в саморазвитии, желание к самосовершенствованию представлять собой показатели личностной зрелости руководителя и одновременно условием его достижений. Он живет настоящей жизнью, если реализует потенциал своих возможностей.

Более полувека исследуют самоактуализацию такие зарубежные и отечественные ученые, как А. Ангял, К. Гольдштейн, Д.А. Леонтьев, А. Маслоу, А.В. Петровский, В.А. Петровский, К. Роджерс, В. Франкл и т.д. Более обширное определение данного понятия раскрыто в контексте гуманистических положений А. Маслоу и К. Роджерса, где под самоактуализацией определяется непрерывный творческий процесс становления способностей, способ проживания и реализации личности в ходе жизни. Самоактуализация традиционно рассматривается как потребность, процесс и результат развития личности. Самоактуализация - это важный

направляющий механизм личности, устанавливающий возможности ее развития и идентифицирующий удовлетворенность жизнью.

В современных исследовательских работах вопрос самоактуализации личности исследуется во взаимосвязи с иными психологическими явлениями и феноменами: проявлениями субъектности, жизнестойкости, согласованностью «Я-концепции» и др. Главный ракурс интереса зарубежных и отечественных ученых находится в области исследования условий, которые могут содействовать или противодействовать самоактуализации личности. Здесь исследователи выделяют разные внешние аспекты и параметры, влияющие на самоактуализацию: социальная и экономическая ситуации, возраст, гендерные характеристики, профессиональная деятельность, национальные характеристики и др. Но больший интерес ученых вызывают причины, которые могут быть отнесены к внутренним субъективным или личностным детерминантам – это самооценка, самоотношение, разные характеристики, особенность эмоциональной сферы и т.д.

В ряду личностных факторов, сопряженных с признаками самоактуализации, значительное место занимает доверие как психологический феномен и черта личности.

Доверие к себе как одна из более значимых координат личности было выделено уже представителями гуманистического направления А. Маслоу, К. Роджерсом, которые находили, что психически здоровая личность обладает возможностью самораскрытия, умением доверять хотя бы одному близкому человеку [85; 65].

Купрейченко А.Б. указывает, что «явление доверия к себе – это рефлексивное субъектное образование, которое сопряжено с такими внутриличностными образованиями, как самоуверенность, самоподдержка, самоуважение, самопринятие, саморуководство, интернальность в сфере достижений и отдельными другими, но к ним несводимо, равно как не сводимы показатели самоактуализирующейся личности к самому процессу самоактуализации. Характеристиками доверия к себе считаются такие данные,

как осмысление человеком своих потребностей, желаний, интересов, своих возможностей, а также соотношение потребностей с возможностями, с содержанием личных ценностно-смысловых образований» [56].

Формирование конструктивных отношений с окружающим миром, по мнению Т.П. Скрипкиной, может быть только при доверии индивида к себе и к миру, ибо доверие есть базовое условие взаимодействия человека с миром. Но соотношение уровня доверия к миру и доверия к себе располагаться в состоянии подвижного равновесия, которое, выступая переменчивым, нарушается, что, в свою очередь, призывает к стремлению отыскать баланс, по причине которой субъект постигает свою сущность и окружающий мир [95].

В работах Т.П. Скрипкиной отмечено, что доверие к себе выступает условием существования личности как независимого субъекта активности, способного к постановке и достижению своих целей [94]. Следовательно, доверие к себе связано с самоактуализацией личности.

Таким образом, вопрос связи самоактуализации личности руководителей и уровня доверия к себе и другим целостно не разработан и не стал предметом специальной самостоятельной разработки в психологических исследованиях, хотя многочисленные исследования подтвердили важность связи самоактуализации и доверия к себе и другим для эффективного руководства в отдельном рассмотрении.

ГЛАВА II. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ДОВЕРИЯ К СЕБЕ И ДРУГИМ

2.1. Организация и методы исследования

Целью нашего исследования была проверка гипотезы о том, что содержание самоактуализации личности руководителей имеет свои особенности, обусловленные различным уровнем доверия к себе и другим, а именно: у руководителей с высоким уровнем доверия к себе и другим ярко прослеживается – наличие в жизни целей в будущем, гибкость в поведении, способность к быстрому установлению глубоких взаимоотношений. Тогда как руководителям с низким уровнем доверия к себе и другим свойственна негативная оценка себя, неспособность быстро и адекватно реагировать на изменяющуюся ситуацию, а в некоторых обстоятельствах - антисоциальное поведение.

Задачами исследования явились:

- 1) проведение теоретического анализа по проблеме доверия к себе, другим и самоактуализации личности руководителя в отечественной и зарубежной психологии;
- 2) изучение содержательных характеристик самоактуализации личности руководителей;
- 3) исследование доверие к себе и другим у руководителей;
- 4) выявление особенности самоактуализации личности руководителей с разным уровнем доверия к себе и другим.

При организации исследования мы исходили из теоретических положений, рассмотренных в первой главе, и руководствовались поставленными целями и задачами. Сейчас мы остановимся на описании

исследовании и контингента испытуемых, обосновании методов исследования, обработке эмпирического материала.

В исследовании приняли участие 65 мужчин, от 40 до 60 лет. Среди них 5 начальников филиалов, 7 главных инженеров, 48 начальников служб, 5 ведущих инженеров. Исследование осуществлялась на базе организаций ООО «Газпром трасгаз Москва» Белгородское ЛПУМГ.

При эмпирическом исследовании нами были использованы следующие диагностические методики:

- 1) Рефлексивный опросник уровня доверия к себе Т.П. Скрипкиной;
- 2) Рефлексивный опросник уровня доверия к другим людям Т.П. Скрипкиной
- 3) Методика оценки круга доверительного общения Т.П. Скрипкиной;
- 4) Самоактуализационный тест - САТ (авторы Ю.Е. Алешина, Л.Я. Гозман, М.В. Загика и М.В. Кроз).

1. Для оценки доверия к себе мы использовали опросник Т.П. Скрипкиной. Данный опросник определен для диагностики степени выраженности доверия к себе. В основе опросника лежит позиция о том, что в различных областях жизнедеятельности личности люди расположены в различном уровне доверять себе. Текст опросника имеет 73 утверждения, на которые респондент отвечает «да» или «нет». Эти утверждения создают 11 шкал, отображающих меру проявления доверия к себе в разных областях жизни.

По результатам ответов определяется и общий личный индекс. Методика также имеется в психометрическом варианте и определена для экспресс-оценки степени выраженности доверия к себе. Испытуемый заполняет таблицу, в которой содержатся определенные 11 жизненно-значимых сфер, применяя шкалу оценок: «полностью доверяю», «скорее доверяю», «доверяю частично».

2. Рефлексивный опросник уровня доверия к другим людям Скрипкиной выстроен на базе оценивания испытуемыми системы отношений с другими

людьми. Респондентам предлагается дать оценку мере доверия к определенным людям: отцу, матери; лучшему другу (подруге); партнеру (супругу); родным (брату, сестре и т.п.); коллегам; вышестоящему человеку. Степень доверия к разным людям оценивается исходя из трех уровней: высокий (полностью доверяю); средний (частично доверяю) и низкий (не доверяю). В нашем исследовании, также подсчитывалась частота встречаемости доверительного отношения к тому или другому человеку у руководителей с разным уровнем самоактуализации. Бланк опросника приведен в приложении 2.

3. Методика оценки круга доверительного общения Т.П. Скрипкиной используется для выявления того, кому испытуемые верят больше всего. Респондентам для оценки определенных людей: родителей; родных (брат, сестра и т.п.); партнера (супруг, супруга); друзей; коллег предлагаются 15 качеств личности: авторитетность, вежливость, гуманность, интеллигентность, искренность, надежность, общительность, оптимистичность, организованность, каждому лицу.

4. Самоактуализационный тест - САТ (авторы Ю.Е. Алешина, Л.Я. Гозман, М.В. Загика и М.В. Кроз). САТ содержит две основные шкалы: компетентности во времени и поддержки, а также 12 дополнительных шкал: ценностных ориентаций, гибкости поведения, сензитивности к себе, спонтанности, самоуважения, самопринятия, взглядов о природе человека, шкала синергии, принятия агрессии, контактности, познавательных нужд и креативности.

Очерченные шкалы сформировывают 6 блоков: ценностей, чувств, самовосприятия, положения человека, межличностной чувствительности и блок отношения к познанию.

При обработке результатов тестирования исчисление «сырых» баллов, которые получены испытуемым, выполняется с содействием ключей к методике.

Каждый ответ обследуемого, совпадающий с вариантом, обозначенным в ключах, оценивается в 1 балл.

Потом подсчитывается сумма баллов, набранных испытуемым по каждой шкале. Эти значения наносятся на профильный бланк, после чего формируется тестовый профиль обследуемого и ориентируются его данные в нормальных Т-баллах, которые дают возможность легко сопоставлять результаты различных обследованных лиц, интерпретировать их.

Методы математической обработки данных включали в себя методы описательной статистики, процентное соотношение и включали количественный, качественный и сравнительный анализ.

Методы математической статистики: Н – критерий Крускала - Уоллиса, χ^2 -критерия, показатель корреляции рангов Спирмена, множественный регрессионный анализ.

2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования

Наше исследование было направлено на изучение особенностей самоактуализации личности руководителей с разным уровнем доверия к себе и другим. Диагностика проводилась на базе организаций ООО «Газпром трансгаз Москва» Белгородское ЛПУМГ.

Проанализируем данные, полученные для исследования степени и характера самоактуализации руководителей (Рис. 2.2.1.).

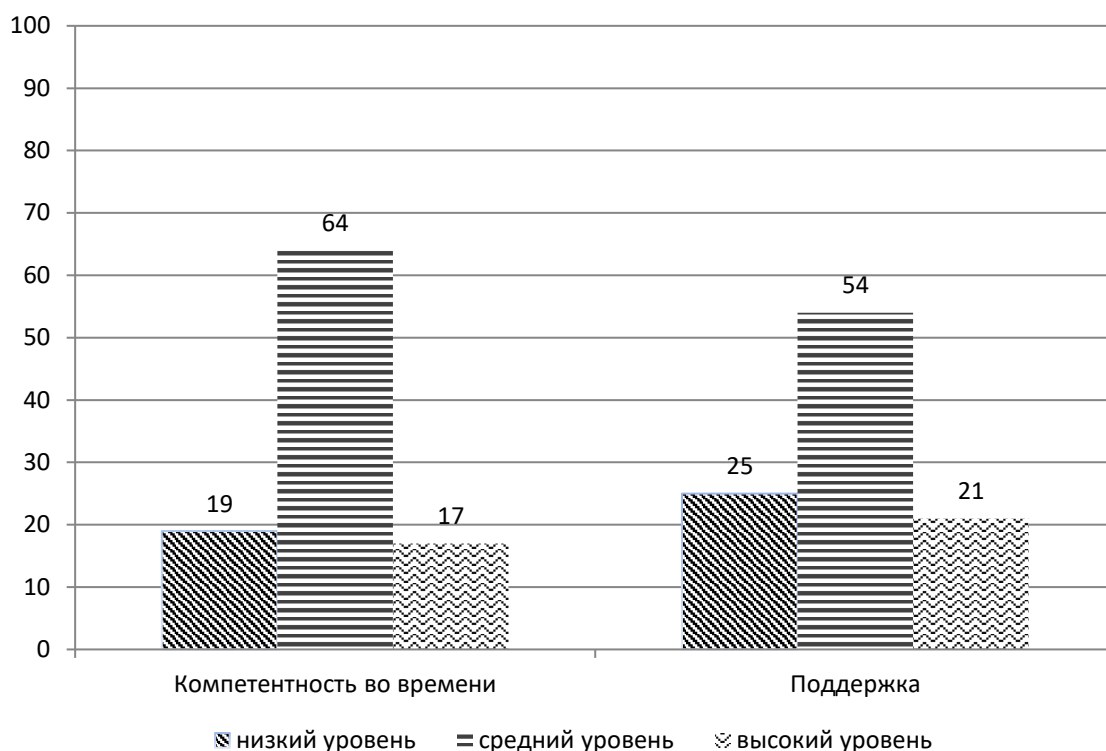


Рис. 2.2.1. Распределение руководителей по уровню выраженности базовых характеристик самоактуализации личности (%)

Высокий балл по шкале «Компетентность во времени» получен у 15% руководителей и подтверждает, во-первых, о способности руководителей жить сегодняшним, то есть переживать действительный момент собственной жизни во всей его полноте, а не просто как неотвратный итог прожитого или подготовку к грядущей «настоящей жизни»; во-вторых, испытывать цельность прошлого, настоящего и будущего, то есть воспринимать собственную жизнь целостной. Именно такое миропонимание, психологическое восприятие времени руководителей говорит о высоком уровне самоактуализации личности.

Руководители с высоким показателем по вышеуказанной шкале правильно ориентированы во времени, рассматривая его в единстве прошлого, настоящего и будущего. Они не отсрочивают жизнь на следующий день, не «утопают» в прошлом, а живут в настоящем, воспринимая его в единстве с прошлым и будущим. Руководитель «компетентный» во времени, разнится от

несамоактуализирующейся личности руководителя тем, что менее отягощен чувством вины, печали, обиды, идущими от прошлого. Его ожидания уместно связаны с действующими в настоящее время целями. Его вера в будущее лишена ригидных или идеалистических целей.

У 68 % руководителей наблюдается средний уровень выраженности компетентности во времени, что указывает на ориентированность личности руководителя, как на себя, так и ориентация на других, и они следуют собственным целям, убеждениям, установкам и принципам, а отчасти он подвергается воздействию внешних сил и конформен.

У 17 % руководителей был получен низкий балл по шкале, что значит направленность руководителя только на один из отрезков временной шкалы (прошлое, настоящее или будущее) и (или) разрывное мировосприятие собственного жизненного пути. Ряд эмпирических исследований также указывают на непосредственную связь ориентации во времени со степенью личностного развития. Руководитель, имеющий низкий уровень самоактуализации (низкий балл по шкале), неверно ориентируется во времени. Такие руководители либо живут прошлым, их мучает раскаяние за совершенные проступки, воспоминания о нанесенных им обидах, они переживают постоянные угрызания совести, либо живут будущим, строят недостижимые планы, надежды, ставят перед собой нереальные цели. Эта группа руководителей обычно считают, что идеалы и цели в этом случае могут являться средствами, с помощью которых удовлетворяются потребности в привязанности, любви, признании, восхищении. Руководитель тешит свое тщеславие, удовлетворяя в воображении свои желания и цели. Мы можем предположить, что нереальные цели возникают, когда руководитель не может принять себя таким, каков он есть в действительности. Стремясь к идеалистическим, невыполнимым целям, руководитель обращает свою жизнь в ад. Это тормозит его личностное и профессиональное развитие и содействует возникновению в руководителе чувства неполноценности.

Таким руководителям не свойственно соотносить прошлое и будущее с настоящим. Они могут ориентироваться только на будущее или на настоящее, то есть ее цели не связаны с текущей деятельностью, а ее прошлый опыт мало влияет на поведение.

Высокий балл по шкале «Поддержка» присущ 36% руководителям. Эти руководители относительно независимы в собственных действиях, стараются следовать в жизни своим целям, убеждениям, установкам и принципам, что, однако, не несёт враждебности к окружающим и конфронтации с групповыми нормами. Они свободны в выборе и не склонны к внешнему влиянию («изнутри направляемая» личность). То есть, это личность руководителя, обладающая внутренней поддержкой, руководствующаяся в основном интериоризованными принципами и мотивацией, не слишком подвержена внешнему воздействию, свободна в избрании, неконформна. Для таких руководителей типично конкретное соотношение «ориентации на себя и на других». До определенной степени они чувствительны к одобрению, привязанности и хорошему отношению людей, но значительно меньше, чем личность руководителя, сосредоточенная только на других. Руководители, основывающиеся в своих действиях на свои чувства и мысли, негативно воспринимает влияние внешних сил и творчески расширяет малочисленные начальные взгляды, которые представляются для нее руководящими. У 22 % руководителей низкий балл по данной шкале и это свидетельствует о высокой степени зависимости, конформности, несамостоятельности субъекта («извне направляемая» личность), внешнем локусе контроля. То есть, руководители обладают внешней поддержкой, в большей степени подвержены влиянию внешних сил. Их поведение больше ориентировано на мнение других, а не на свое собственное; одобрение других людей становится высшей целью. Таких руководителей характеризует навязчивая, ненасытная потребность в привязанности, в уверенности, что его любят.

Рассмотрим теперь дополнительные шкалы, которые нацелены на регистрацию отдельных аспектов самоактуализации:

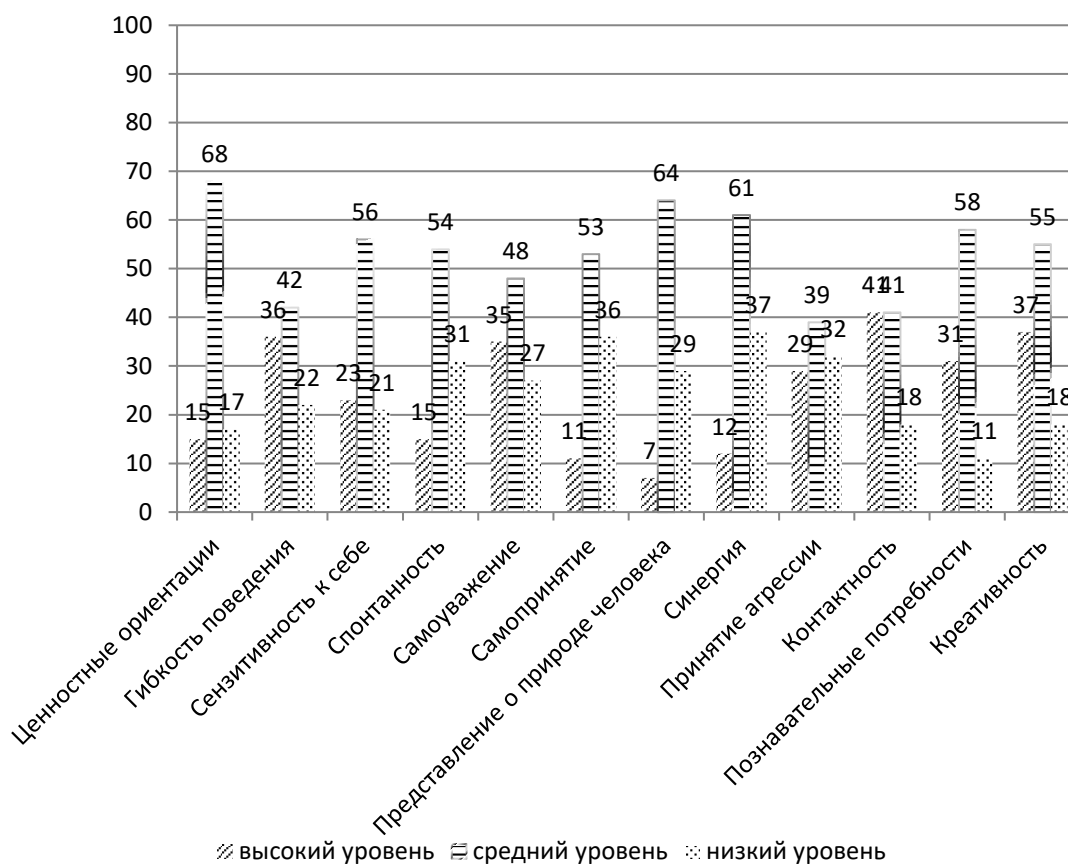


Рис. 2.2.2. Распределение руководителей с разным уровнем выраженности дополнительных характеристик самоактуализации личности (%)

Высокий балл по шкале «Ценностных ориентации» преобладает у 15 % руководителей, это означает, что руководители придерживаются тех идеалов, ценностей, по которым они живут. Низкий балл (у 17 % руководителей) указывает, на то, что эти руководители отвергает эти принципы. Но большая часть руководителей имеют свои ценности, но в зависимости от ситуации готовы их менять, или не воспринимать за эталон (68%).

У 36 % руководителей наблюдается высокая степень гибкости в реализации своих ценностей в поведении, взаимодействии с окружающими людьми, способность быстро и правильно реагировать на изменяющуюся ситуацию, гибкость поведения в различных ситуациях, гибкость использования стандартных оценок, принципов (шкала «Гибкости»). Низкий

балл (22 % руководителей) указывает нам на преобладание догматизма, проявляющегося в том, что незаактуализирующаяся личность очень жестко придерживается общих принципов. 42 % руководителей ориентируются на общепринятые принципы, но и в каких-то значимых ситуациях способны изменять свое поведение и быстро принимать решения.

По шкале «Сензитивность к себе» высокая степень прослеживается у 23 % руководителей. Это означает, что руководитель отдает себе отчет в своих потребностях и чувствах, насколько хорошо ощущает и рефлексивует их. Низкая оценка, присущая 21 % руководителей, предполагает бесчувственность. А 54 % руководителей ориентируются на ситуацию, в зависимости от этого в их поведении наблюдается либо эмоциональная отчужденность, либо, наоборот.

Высокий балл по шкале «Спонтанность» прослеживается у 15 % руководителей и не обозначает отсутствия способности к обдуманному, направленному действию, он лишь указывает на возможность и другого, не рассчитанного предварительно образа действия, о том, что личность не опасается вести себя непринужденно и раскованно, показывать окружающим собственные эмоции. Это способность индивида спонтанно и непосредственно выражать свои чувства, быть самим собой. Низкий балл (у 31 %) означает, что руководитель боится свободно показывать свои чувства и эмоции в поведении. Остальным руководителям (54%) свойственен средний уровень раскрепощенности в своем поведении: иногда они ведут себя открыто, а в некоторых случаях скованно и зажатое, боясь неодобрения со стороны окружающих.

То есть, руководитель может осознавать свои чувства, но они не будут выражаться вообще, либо не будут проявляться в полной степени в его поведении.

Способность руководителя ценить свои достоинства, позитивные свойства характера, уважать себя за них и за свою силу и принять себя преобладает у 35 % руководителей (шкала «Самоуважения») и 11 % (шкала

«Самопринятия»), соответственно. Эти руководители принимают себя такими, какими они есть — со всеми своими недостатками и слабостями.

Высокий балл по шкале «Представлений о природе человека» указывает на склонность руководителей (7 %) принимать природу человека в целом как позитивную («люди в массе своей скорее добры») и не оценивать в делении мужественности–женственности, рациональности–эмоциональности и т.д. противоположности и непреодолимыми. Они полагают, что в природе человека торжествует добро, хотя ей характерны такие антагонистичности, как добро и зло, бескорыстие и корыстолюбие, безразличность и отзывчивость. Но 29 % руководителей считают человека в сущности плохим, что зло — самое свойственное для природы человека качество. У 64 % руководителей складывается мнение об окружающих в зависимости от их взаимоотношений и поведения людей.

То, что у 12 % руководителей (шкала «Синергии») указывает на способность к целостному восприятию мира и людей, умение отыскивать логические связи во всех явлениях жизни, понимать, что такие антагонистичности, как работа и игра, эгоизм и бескорыстие, любовь и похоть, телесное и духовное и др. не являются антагонистическими. Низкий результат (у 37 % руководителей) означает, что жизненные противоречия воспринимаются ими как антагонистические. И 61 % в большинстве случаев удается находить логические связи, но все же, не всегда.

Высокий балл по шкале «Принятия агрессии» (29 % руководителей) свидетельствует о способности руководителя принимать собственное раздражение, гнев и агрессивность как естественное выражение человеческой природы и могут выражаться в межличностных контактах. Конечно же, речь не идет об оправдании своего антисоциального поведения. При низком уровне руководитель (32 %) обычно пытается замаскировать это качество, отказаться от агрессии, сдерживать ее в себе. Но 39 % руководителей в различных ситуациях могут, как выплескивать агрессию, так и сдерживать ее.

41 % руководителей (шкала «Контактности») присуща способность к быстрому установлению глубоких и тесных эмоционально-насыщенных контактов с людьми или, применяя ставшую привычной в отечественной социальной психологии терминологию, к межличностному общению. Эти взаимоотношения с людьми не предстают поверхностными, они играют важную роль в жизни своих друзей и близких, их отношения с людьми полны значения и доброжелательности. Такому же количеству руководителей (41%) присущ средний уровень контактности, они находят способ установления контактов с людьми, но не всегда им это удается. А низкий балл (18 % руководителей) указывает на трудности в общении.

У 31 % руководителей выражено стремление к получению знаний об окружающем мире (шкала «Познавательных потребностей»), тогда как у 11 % эти стремления выражены очень слабо. Если есть необходимость в получении знаний, то к этому прибегает 58 % руководителей, в остальных случаях они не изъявляют желание к получению знаний.

Творческая направленность личности свойственно 37% руководителей (шкала «Креативности» и ее отсутствие – у 18 % руководителей, у остальной части (55 %) творческая активность не ярко выражена, хотя и присутствует.

Таким образом, руководители с низким уровнем самоактуализации отличаются более низкими характеристиками почти по всем показателям, у них менее выражено стремление к приобретению знаний об окружающем мире, ниже показатели активности, творческая направленность. У них ярко выражена высокая зависимость, конформность, несамостоятельность («извне направляемая» личность), внешний локус контроля. Они менее способны к спонтанности, непосредственности выражения своих чувств, склонны вести себя неестественно и нераскованно, не демонстрировать окружающим свои эмоции. В отличие от руководителей с высоким уровнем самоактуализации, руководители с низким уровнем самоактуализации более склонны к дихотомиям в своих оценках. Они более объясняют положительные события своей жизни результатом везения или помощи других людей. Но с другой

стороны, им более присущи ценности самоактуализирующейся личности, которые, возможно, они не способны реализовать в силу различных обстоятельств или противоречий внутри самой личности. Интернальность в области достижений приводит у данной группы к снижению компетентности во времени. Они ориентированы лишь на один из отрезков временной шкалы и дискретно воспринимают свой жизненный путь. Это приводит к разрозненному восприятию мира и людей. Тогда как руководители с высоким уровнем самоактуализации в трех случаях из четырех руководствуются своей собственной внутренней мотивацией, не подвержены внешнему влиянию и свободны в своем естественном выборе.

Теперь обратимся к результатам исследования уровня доверия к себе, в группах с разным уровнем самоактуализации. Первой рассмотрим группу испытуемых с высоким уровнем самоактуализации (рис. 2.2.3.).

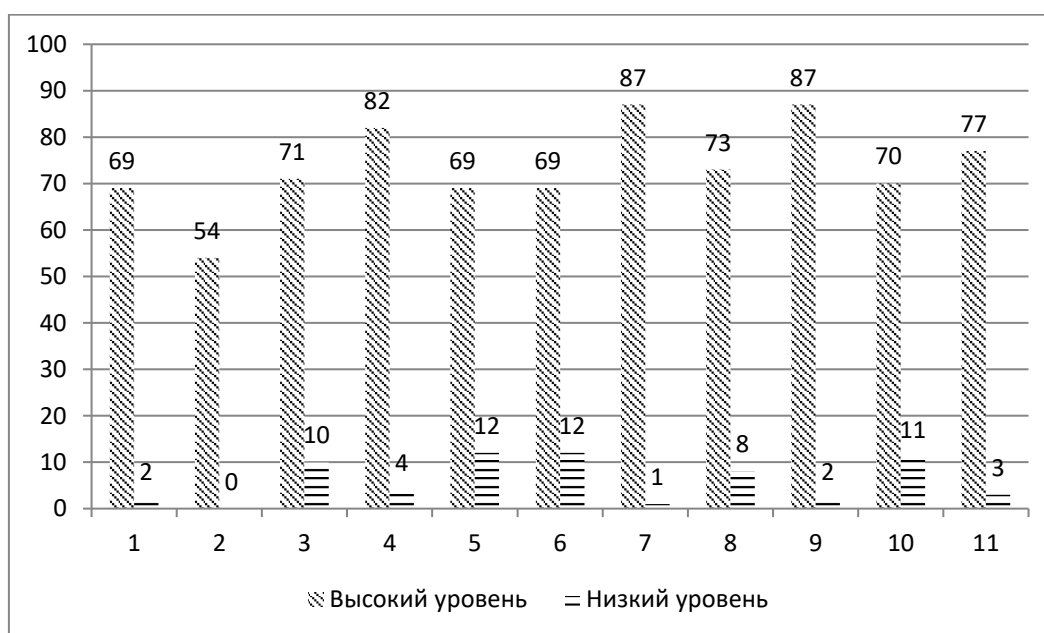


Рис. 2.2.3. Распределение руководителей с высоким уровнем самоактуализации в зависимости от степени доверия к себе в разных сферах жизни (%)

Примечание: области доверия к себе: 1 - в профессиональной деятельности; 2- в интеллектуальной деятельности; 3 – в решении бытовых проблем; 4 - в умении строить взаимоотношения с близкими людьми (друзьями); 5 - в умении строить взаимоотношения с коллегами; 6 - в умении строить взаимоотношения с вышестоящими людьми; 7 - в умении строить взаимоотношения в семье; 8 - в умении строить взаимоотношения с детьми; 9 – в умении строить взаимоотношения с родителями; 10 – в умении взаимодействовать с противоположным полом; 11 – в умении проводить и организовывать досуг.

Как видно из рисунка 2.2.3., руководители с высоким уровнем самоактуализации имеют и довольно высокий уровень развития доверия к себе. На это указывают обнаруженные нами высокие значения по всем показателям анализа доверительного отношения к себе. Наибольший уровень доверия к себе у руководителей определен в сфере умения выстраивать взаимоотношения в семье и с родителями (87% испытуемых). Для 62% руководителей свойствен высок уровень доверия к себе при налаживании взаимоотношений с близкими друзьями.

Также 77% руководителей с высоким уровнем самоактуализации, полагают, что они в достаточной степени доверяют себе в области способа организации и проведения досуга. В профессиональной деятельности (89% респондентов) также выявлен высокий уровень доверия к себе, т.е. эти руководители доверяют себе выбор своей работы, и позитивно дают оценку своего выбора, идентифицируя себя в нем. Это подтверждает то, что руководители этой группы высоко рассматривают собственные профессиональные способности, что непосредственно сопряжено с высокой степенью уверенности в себе.

Для 78 % испытуемых характерно показывать доверие к себе в умении конструировать взаимоотношения с коллегами по работе, а также вышестоящими людьми. Данный факт указывает о том, что у руководителей данной группы высоко развиты коммуникативные способности. Они сосредоточены на коммуникации другими людьми, показывают инициативу в выстраивании доверительных отношений, а также стремятся влиять на окружающих.

Таким образом, все вышеизложенное дает возможность нам резюмировать, что руководители, которым присущ высокий уровень доверия, имеют и высокий уровень доверия к себе, преобладающими являются выраженные коммуникативные способности, которые обеспечивают эффективное взаимодействие и адекватное взаимопонимание между людьми в процессе выстраивания доверительных взаимоотношений, а также связано

со способностью переживать происходящие моменты жизни во всей их полноте.

Рассмотрим показатели доверия к себе в группе руководителей со средними показателями выраженности самоактуализации (рис. 2.2.4.).

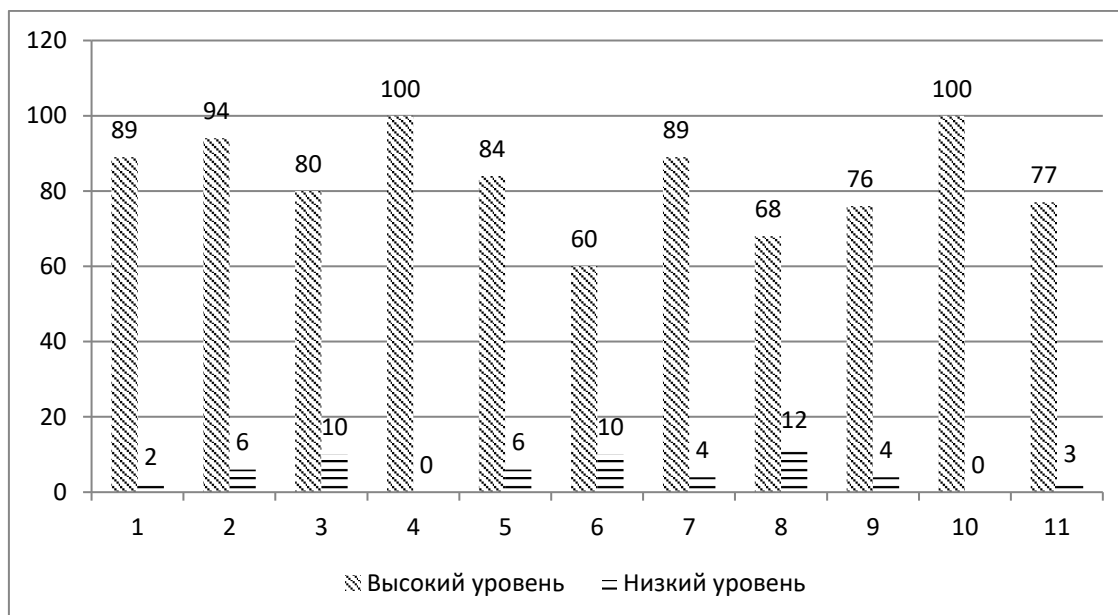


Рис. 2.2.4. Распределение руководителей со средним уровнем самоактуализации в зависимости от степени доверия к себе в разных сферах жизни (%)

Примечание: области доверия к себе: 1 - в профессиональной деятельности; 2- в интеллектуальной деятельности; 3 – в решении бытовых проблем; 4 - в умении строить взаимоотношения с близкими людьми (друзьями); 5 - в умении строить взаимоотношения с коллегами; 6 - в умении строить взаимоотношения с вышестоящими людьми; 7 - в умении строить взаимоотношения в семье; 8 - в умении строить взаимоотношения с детьми; 9 – в умении строить взаимоотношения с родителями; 10 – в умении взаимодействовать с противоположным полом; 11 – в умении проводить и организовывать досуг.

Как видно из рисунка 2.2.4., руководители данной группы имеют достаточно высокий уровень доверия к себе во всех областях жизнедеятельности. Так, в большей степени руководители доверяют себе умению выстраивать взаимоотношения с близкими людьми (100% испытуемых) и умении взаимодействовать с противоположным полом (100% испытуемых).

Достаточно высоко оценивают свою интеллектуальную и профессиональную деятельность 64% и 69% руководителей соответственно.

Высокий уровень доверия также выявлен в сфере выстраивания взаимоотношений с друзьями (88% респондентов имеют высокий уровень доверия к себе) и в умении налаживать доверительные отношения с коллегами (74% испытуемых). Таким образом, полученные данные свидетельствуют о том, что руководителям этой группы комфортно находится в размышлениях о себе, в общении с близкими и новыми людьми, доверяя себе в различных сферах жизнедеятельности и гибко адаптируясь к любой окружающей обстановке.

Далее рассмотрим уровень развития доверия к себе и другим у руководителей с низким уровнем самоактуализации (рис. 2.2.5).

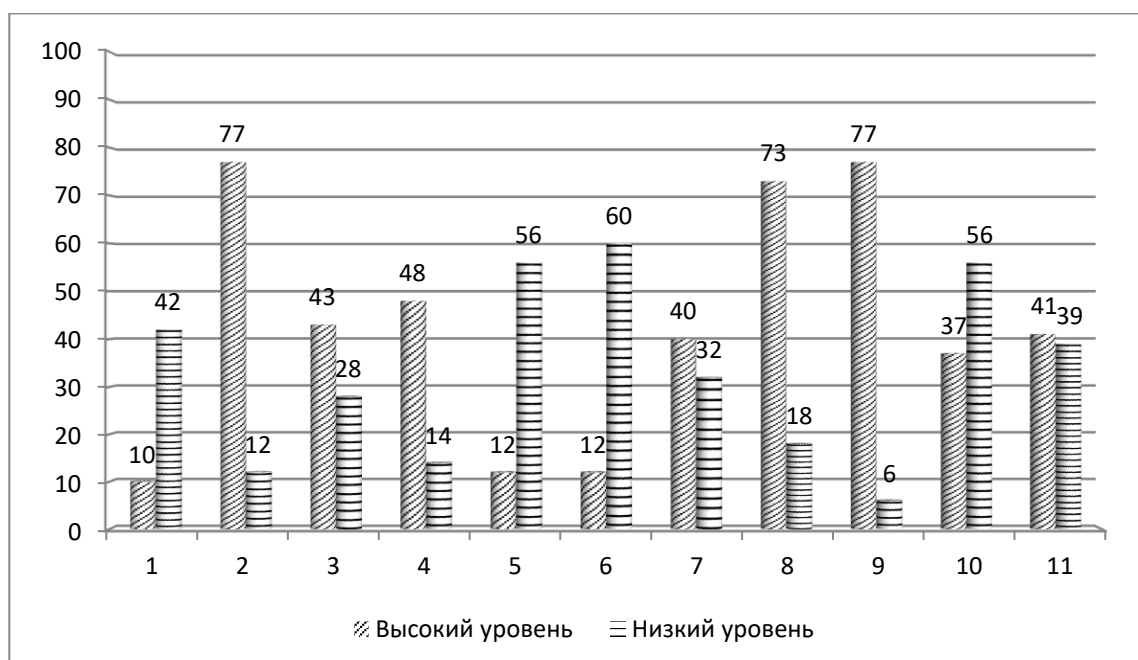


Рис.2.2.5. Распределение руководителей с низким уровнем самоактуализации в зависимости от степени доверия к себе в разных сферах жизни (%)

Примечание: области доверия к себе: 1 - в профессиональной деятельности; 2- в интеллектуальной деятельности; 3 – в решении бытовых проблем; 4 - в умении строить взаимоотношения с близкими людьми (друзьями); 5 - в умении строить взаимоотношения с коллегами; 6 - в умении строить взаимоотношения с вышестоящими людьми; 7 - в умении строить взаимоотношения в семье; 8 - в умении строить взаимоотношения с детьми; 9 – в умении строить взаимоотношения с родителями; 10 – в умении взаимодействовать с противоположным полом; 11 – в умении проводить и организовывать досуг.

Как видно из рисунка 2.2.5, в большей степени руководителям с низким уровнем развития самоактуализации доверяют себе в умении выстраивать взаимоотношения с родителями (77%), а также в умении налаживать взаимоотношения с детьми (73%). Всего для 47% руководителей характерно доверять себе в интеллектуальной сфере. Для респондентов свойственно доверять себе в организации взаимоотношений с членами своей семьи. Вышесказанное указывает на то, что для руководителей этой группы в большей степени доверяют себе в налаживании доверительных отношений в близком круге общения.

Доверяют себе в выстраивании отношений с противоположным полом лишь 37% руководителей с низким уровнем самоактуализации. Для 43% руководителей свойственно доверие к себе в решении бытовых трудностей. В организации доверительных взаимоотношений с вышестоящими людьми они не выступают инициаторами (у 60% испытуемых этой группы прослеживается низкий уровень доверия). В умении строить взаимоотношения с друзьями и в умении организовывать свой досуг доверяют себе только 48% и 41% соответственно. Умение выстроить взаимоотношения с коллегами определили для себя 12% испытуемых, тогда как остальные показали низкий уровень доверия (56%).

Таким образом, можно отметить, что для большинства испытуемых этой группы в большей степени руководителям с низким уровнем развития самоактуализации доверяют себе в умении выстраивать взаимоотношения с только с родителями, детьми, для них характерно хаотичное доверие себе в интеллектуальной сфере. Итак, для респондентов свойственно доверять себе в организации взаимоотношений с членами своей семьи. Вышесказанное указывает о том, что для руководителей этой группы в большей степени доверяют себе в налаживании доверительных отношений в близком круге общения.

Обратимся к сравнительному анализу результатов изучения доверия к себе у руководителей с высоким и низкими уровнями развития самоактуализации.

Для подтверждения различий в уровне доверия к себе в разных областях жизнедеятельности проведем статистический анализ результатов с применением Н-критерий Крускалла - Уоллиса. В таблице 1 представлены достоверные различия доверия к себе у выделенных нами групп.

Применение статистического критерия позволило установить достоверные различия. Как видно из таблицы, сравнительный анализ уровня доверия к себе у руководителей с высоким, средним и низкими уровнями самоактуализации показал достоверные различия. Так, применение статистического критерия Н-критерия Крускалла – Уоллиса позволило определить достоверные отличия в уровне доверия к себе в различных сферах жизнедеятельности у руководителей выделенных групп. Выявлены статистические существенные различия в уровне доверия к себе в профессиональной деятельности ($p = 0,013$). У руководителей с высоким и средним уровнями самоактуализации больше выражено доверие к себе в этой сфере, чем у руководителей с низким уровнем самоактуализации. Это свидетельствует о том, что руководители с высоким и средним уровнями самоактуализации более предрасположены доверять своему выбору в профессиональной сфере и высоко оценивать свои способности и возможности как профессионала.

Также значимые различия обнаружены по уровню доверия к себе в интеллектуальной сфере ($p = 0,031$). Так, руководители с низким уровнем самоактуализации в большей степени, чем группы руководителей с высоким и средним уровнями самоактуализации, уверены в правильности принимаемых ими решений и имеют достаточно высокое мнение о своих интеллектуальных способностях.

Выявленные достоверные различия в умении строить взаимоотношения с близкими людьми и друзьями свидетельствуют о том, что те руководители,

у которых наблюдается низкий уровень самоактуализации, более склонны доверять себе в налаживании отношений с людьми, которые входят в ближайший круг их общения ($p = 0,016$). Также этой группе наиболее характерно доверять себе во взаимодействии с семьей ($p = 0,006$). Значимые отличия обозначены в уровне доверия к себе в области взаимодействия с противоположным полом ($p = 0,011$) и в умении проводить и организовать досуг ($p = 0,001$). Так, в этих сферах руководители с высоким и средним уровнями самоактуализации в большей степени доверяют себе, чем с низким уровнем самоактуализации.

Таким образом, выявленные статистически значимые различия позволили нам подтвердить выдвинутое нами предположение, о том, что уровень доверия к себе различен у руководителей при разном уровне самоактуализации. Так, руководителям со средним уровнем самоактуализации характерен более высокий уровень доверия к себе в выборе своего профессионального пути, в выстраивании отношений с противоположным полом и проведении досуга. А руководители с высоким уровнем самоактуализации имеют высокий уровень доверия во всех сферах жизнедеятельности. Наиболее высокий уровень доверия к себе выявлен в профессиональной, интеллектуальной сфере, в налаживании отношений с близкими людьми, противоположным полом и коллегами. Руководители с низким уровнем самоактуализации имеют сниженный уровень доверия к себе в интеллектуальной деятельности, у них выше оценка доверия к себе во взаимоотношениях с ближайшим социальным окружением.

Проведем сравнительный анализ доверия к другим у руководителей при разном уровне самоактуализации (таблица 1).

Таблица 2.1

Сравнительный анализ доверительного круга общения у руководителей с разным уровнем самоактуализации (%)

		Доверяю			Частично доверяю			Не доверяю		
		Уровень самоактуализации								
№	Объекты доверия	высокий	средний	низкий	высокий	средний	низкий	высокий	средний	низкий
1	Отец	74	62	63	8	27	19	18	11	18
2	Мать	80	85	81	12	12	19	8	3	0
3	Лучший друг	84	52	13	4	40	51	4	12	36
4	Партнер	52	42	20	32	50	40	16	8	40
5	Родные	56	62	63	20	30	29	12	8	8
6	Коллеги	52	6	3	28	64	29	20	30	68
7	Вышестоящий человек	48	28	8	32	52	19	20	20	73

Руководители с высоким уровнем самоактуализации обнаружены для межличностного взаимодействия и общения с близкими и новыми людьми. Так, данные испытуемые показывают высокий уровень доверия к матери (80%), отцу (74%), лучшему другу (84%). Партнер, родные, коллеги также входят в круг доверительного общения большинства амбивертированных личностей. Отец и родные также входят в близкий круг доверительного общения у руководителей с высоким уровнем самоактуализации (62% испытуемых). Лучшему другу доверяют 52% респондента, а для 42% испытуемых партнер является доверительным объектом во взаимоотношениях. В наименьшей степени они доверяют вышестоящему человеку (28%) и коллегам (6%). Доверие к ним в большей степени варьируется в пределах средних значений. Таким образом, можно обозначить, что у этой группы в течение доверительного общения получают обратную связь, о собственных переживаниях, чувствах от близких людей. Доверяя близким людям, они сохраняют целостность своего социально-психологического пространства, что содействует позитивной идентичности и позитивной внутренней позиции в системе доверительных отношений.

Руководители с низким уровнем самоактуализации в большей степени доверяют матери (81%) и отцу (63%). Родные входят в круг доверительного общения 63% испытуемых. Лучшему другу доверяют 13% респондентов. Наименьшую степень доверия у испытуемых этой группы вызывают коллеги, им не доверяют 68% испытуемых. Также низкую степень доверия имеют вышестоящий человек и партнер, им не доверяют 73% и 40 % испытуемых соответственно. Таким образом, можно говорить о том, что в круг доверительного общения руководителей с низким уровнем самоактуализации входят близкие и родные люди. Отношения с близкими людьми для них, вероятнее всего, сопряжены с верой во взаимную открытость и честность и базируются на обоюдном уважении. Исходя из того, что они создают доверительные отношения только тогда, когда их ценности и позиции схожи с позициями объектов общения, то близкие и родные люди представляются именно теми, с которыми у руководителей с низким уровнем самоактуализации нет расхождения во взглядах.

Применение статистического критерия χ^2 Пирсона обнаружило факт достоверных различий в круге доверительного общения у руководителей с разными уровнями самоактуализации: высокий, средний и низкий уровни. Статистически важные отличия получены в степени доверия к лучшему другу и партнеру. Так, лучшему другу доверяют в большей степени те руководители, у которых наблюдается высокий уровень самоактуализации, чем у руководителей с низким уровнем самоактуализации ($\chi^2 = 108,224$, $p = 0,001$).

Подобная картина наблюдается и в степени доверия к партнеру ($\chi^2 = 103,119$, $p = 0,001$). У тех руководителей, у которых высокий уровень самоактуализации, в большей степени свойственно испытывать доверительные чувства к партнеру, чем респондентам с низким уровнем их развития. Данный факт свидетельствует о том, что лица, высоким уровнем самоактуализации более искренни для общения и межличностного взаимодействия с друзьями, а значит, круг их доверительного общения возможно считать более обширным и разнообразным.

Таким образом, статистический анализ круга доверительного общения выделенных нами групп испытуемых предоставил установить общую картину доверительного общения. Так, респонденты всех групп имеют высокую степень доверия к отцу, матери и родным. Лучшему другу, партнеру, коллегам и вышестоящему человеку доверяют в большей степени те руководители, у которых высокий или средний уровни самоактуализации. Данный факт указывает о том, что эта группа более открыта для коммуникации и межличностного взаимодействия с другими людьми, следовательно, круг их доверительного общения возможно считать более широким и разнообразным.

Руководители с низким уровнем самоактуализации имеют более узкий круг доверительного общения, в который входит небольшое количество людей, в частности, отец, мать, родные.

Обратимся к корреляционному анализу (критерий Спирмена). Для анализа используем содержательные характеристики личности: доверие к себе, доверие к другим, самоактуализация.

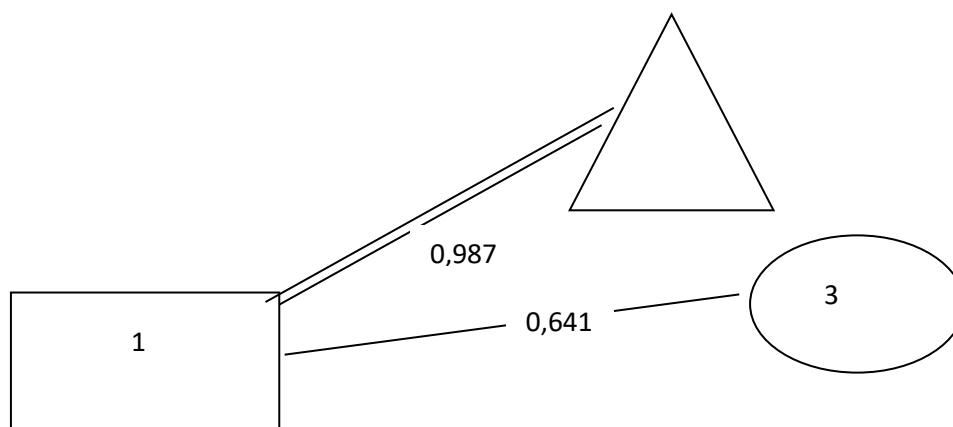


Рис.2.2.6. Корреляционная плеяда связи уровня самоактуализации и доверия к себе и другим

Условные обозначения: 1- уровень самоактуализации; 2 – доверие к себе; 3 – доверие к другим.

Как, как видим, чем выше уровень самоактуализации, тем выше и уровень доверия к себе и другим, и, наоборот.

Для подтверждения нашей гипотезы и данных, полученных в результате корреляционного анализа, мы провели множественный регрессионный анализ с целью углубленного изучения полученных взаимосвязей и подтверждения влияния доверия на уровень самоактуализации.

Уровень самоактуализации мы отнесли к зависимым переменным, а показатели доверия к независимым переменным, т.е. определяющими уровень самоактуализации. В результате проведенного множественного регрессионного анализа было получено 4 регрессионных модели (в соответствии по количеству зависимых переменных уровня самоактуализации). В анализ полученных моделей были включены только те регрессионные β -коэффициенты (независимые переменные), которые являлись статистически значимыми. При анализе регрессионной модели «низкий уровень самоактуализации», мы обнаружили, что по показателям: доверие к себе ($\beta=0,493$ при $p \leq 0,05$), доверие к другим ($\beta=0,530$ при $p \leq 0,05$), регрессионная модель «средний уровень самоактуализации» ($\beta=0,556$ при $p \leq 0,05$) были получены статистически значимые регрессионные β -коэффициенты, этот результат дает нам основание утверждать, что данные показатели оказывают влияние на уровень самоактуализации. При анализе модели «доверие к другим», мы обнаружили, что показатель высокий уровень самоактуализации ($\beta=0,550$ при $p \leq 0,05$) получил статистически значимый регрессионный β -коэффициент, этот результат дает нам основание утверждать, что этот показатель оказывает влияние на уровень самоактуализации. Таким образом, на развитие уровня самоактуализации оказывают влияние уровень доверия к себе и другим.

2.3. Программа социально-психологического сопровождения руководителей с низким уровнем самоактуализации

Пояснительная записка. Программа ориентирована на руководителей. Для них существенную роль играет формирование жизненной и

профессиональной стратегии, ориентированной на успех в рамках морально - правовой деятельности, на приобретение профессионализма в труде, в выбранной специальности. Занятия проводятся по 2 часа 2 раза в неделю.

Актуальность данной программы содержится в том, что она разрешает снять отрицательные установки, тревожность руководителей, проанализировать и сопоставить их цели и стремления с духовно-нравственными ценностями. Значима и профилактическая работа, адресованная на стабилизацию их эмоционально-психического состояния.

Новизна этой программы состоит в том, что есть большой потенциал для выявления творческого потенциала руководителей, не имеющие довольно творческой мотивацией. Программа учитывает методы, обеспечивающие познавательное и творческое развитие.

Ценность этой программы в том, что она дает возможность заложить значительные качества личности руководители – самоуважение, которое отражает, насколько человек принимает себя таким, каков он есть. Удовлетворенность собою как личностью свидетельствует о высокой самооценке свойств и качеств личности, которые руководитель считает самыми важными.

Высокое самоуважение очень ценно для всего процесса развития личности. На базе самоуважения личность сооружает свои отношения с другими. От степени самоуважения находятся в зависимости и жизненные планы руководителя, которое в свою очередь воздействует и на образование их профессиональных проектов.

Этот курс, определен для того, чтобы положить ресурсы психологических знаний и умений независимо создавать жизненную и профессиональную стратегию и сформировывать субъективно-личностную компетентность, адекватную самооценку физического, психического и социального развития, способность к саморегуляции и самоконтролю в разных видах деятельности.

В современном осмыслении проблема развития личности, формирование личной идентичности, чувство индивидуальной самоидентичности, умение осознавать причины своего поведения, развитие лидерских качеств, рассматривается не только как определённый выбор, а как постоянный процесс поиска смысла в выбираемой, осваиваемой и выполняемой профессиональной деятельности.

Для благоприятного развития личности руководителю нужно не элементарно показывать себе свое будущее в общих чертах, а осмысливать приемы достижения установленных жизненных целей, уметь составлять план на будущее, принимать жизненно важные решения, иметь лидерские качества.

Целью данной программы представляет собой создание условий для развития лидерских качеств, воспитание социально-личностной рефлексии, объединяющей отдельные рефлексивные навыки из сферы решения задач осознанного выбора, сферы самопознания, сферы социального взаимодействия.

Для достижения данной цели мы считаем значительным поэтапное решение следующих задач:

- создание условий для расширения границ самовосприятия и самопознания, развития лидерских качеств;
- повышение уровня психологической компетентности руководителей формирование адекватной самооценки развитие навыков социального взаимодействия актуализация процесса самоопределения руководителей;
- формирование у руководителей образа желаемого будущего, ощущения неразрывности времени в собственной жизни и непрерывности самой жизни. Наполнение этого мира многообразием деятельности и «размещение» себя в этом мире;
- построение индивидуальной деятельностной траектории, позволяющей реализовать образ собственного будущего и лидерские качества личности;
- формирование психологической готовности стать лидером.

Структура программы

Программа состоит из трех методичных блоков, каждый из которых, являясь частью программы, в то же время сохраняет относительную самостоятельность, содержательную завершенность.

Блок 1. «Какой Я».

Выделение данного блока в структуре программы обусловлено необходимостью формирования у воспитанников навыка рефлексии, и на его основе – системы представлений об индивидуальных психологических особенностях, как необходимого условия для реализации всего комплекса задач и достижения цели жизненного самоопределения и развития личностных лидерских качеств.

Основная задача этой части программы связана с активизацией внимания руководителей на проблеме осознанного выбора стать лидером с учетом индивидуальных психологических особенностей, в том числе - особенностей познавательной сферы.

Блок 2. «Я и другие».

В качестве обоснования для выделения данного блока в структуре программы нами принято положение о том, что без знания социальной психологии, механизмов взаимодействия индивидуумов в обществе, невозможна успешная социализация личности руководителя.

Основными задачами данного блока являются: работа над развитием самопознания руководителей, изучение особенностей эмоционально-личностной сферы, определяющих поведение в социуме, коррекция системы межличностных отношений, коррекция своего выбора с учетом индивидуальных особенностей.

Блок 3. «Я и мое будущее».

В данной части предполагается реализация основных задач программы, связанных с формированием у руководителей способности осознанно и самостоятельно планировать и принимать решения, отвечать за результат и при необходимости корректировать свое будущее.

В структуре первых двух блоков предусмотрено выделение интеллектуального и коммуникативного тренингов. Это значительно повышает эффективность закрепления большого объема теоретического материала, отработку практических навыков.

Социально - психологический тренинг облегчает и ускоряет процесс овладения навыками эффективного социального поведения, необходимого полноценного взаимодействия с другими людьми, способствует более полному самопознанию и самоопределению.

Тренинги развивают гибкость ролевого поведения руководителя, расширяют возможности самовыражения, учат анализировать свое поведение и выбирать подходящий способ взаимодействия, дают возможность отказаться от стереотипов в общении и заново выработать адекватные способы поведения.

Тренинги основаны на принципах постепенности и поэтапности. Тренинги направлены на формирование самовосприятия личности по следующим направлениям:

- соотнесение себя с другими: групповые занятия дают прекрасную возможность идентифицировать, сопоставлять себя с другими членами группы;
- восприятие себя с другими: механизм «обратной связи», а это обязательный элемент тренинга;
- оценку результатов собственной деятельности - механизм самооценки;
- наблюдение своих внутренних состояний: руководителей осмысливает, обсуждает с окружающими свои мысли, эмоции, ощущения;
- восприятие своего собственного облика.

Примерная структура каждого занятия

Каждое занятие имеет определенную структуру:

- начало работы в группе (проговаривание состояния каждого руководителя на момент прихода в группу, обмен впечатлениями о событиях прошедшей недели);

- разминка (психогимнастические упражнения, направленные на создание рабочей атмосферы в группе, снятие напряжения, улучшения настроения);

- работа по теме (усвоение теоретических блоков, психодиагностика, упражнения содержательного плана);

- завершение работы (обмен впечатлениями от работы в группе и получение обратной связи).

Чередование видов деятельности способствует лучшему усвоению знаний, умений и навыков и позволяет избежать накопления напряжения. Включение блока «начало работы в группе» необходимо для диагностики состояния каждого участника группы и учета этого состояния во время работы в группе. Обмен впечатлениями при завершении работы позволяет избежать накопления аффекта и необходимо для получения обратной связи ведущим группы об эффективности работы.

Формы и методы реализации программы

Для того чтобы сделать занятия интересными и лично значимыми для руководителей, при выборе форм и методов обучения мы руководствовались следующими положениями:

- смысловая целостность занятий;
- включение методик, допускающих разновариативное отношение к результатам и обсуждаемым вопросам;
- динамичность, увлекательность упражнений и методик;
- разнообразие форм работы.

При реализации программы используются следующие формы и методы обучения:

- беседа как форма организации урока, предусматривающая подачу информации в виде диалога по комплексу вопросов темы;
- лекция как форма систематического изложения материала;
- семинар как форма дискуссионного решения учащимися проблемы с систематизирующим информативным заключением тренера;

- практическая работа с использованием метода обучающей психодиагностики как форма работы, объединяющая ситуации тестирования, психологического просвещения и групповой консультации;

- социально-психологический тренинг как форма организации взаимодействия людей в группе для решения комплекса формирующих и развивающих целей;

- методы активного социально-психологического обучения как формы работы, активизирующие процесс освоения теоретического материала, являющиеся способом практической реализации полученных теоретических знаний (метод анализа конкретных ситуаций; сюжетно – ролевая игра; групповая дискуссия, психогимнастические упражнения).

Таким образом, эмпирическое исследование позволило нам сделать следующие выводы.

Руководителям, которым присущ высокий уровень доверия, имеют и высокий уровень доверия к себе, превалирующими являются выраженные коммуникативные способности, которые обеспечивают эффективное взаимодействие и адекватное взаимопонимание между людьми в процессе выстраивания доверительных взаимоотношений, а также связано со способностью переживать происходящие моменты жизни во всей их полноте. Руководителям этой группы комфортно находится в размышлениях о себе, в общении с близкими и новыми людьми, доверяя себе в различных областях жизнедеятельности и гибко приспосабливаясь к любой окружающей обстановке.

Для большинства испытуемых руководителей с низким уровнем самоактуализации доверяют себе в умении выстраивать взаимоотношения с родителями, в умении налаживать взаимоотношения с детьми, то есть свойственно доверять себе в организации взаимоотношений с членами своей семьи, в близком круге общения. Выявленные статистически значимые различия позволили нам подтвердить выдвинутое нами предположение, о том, что уровень доверия к себе различен у руководителей при разном уровне

развития самоактуализации. Так, руководителям со средним уровнем самоактуализации характерен более высокий уровень доверия к себе в выборе своего профессионального пути, в выстраивании отношений с противоположным полом и проведении досуга. Руководители с высоким уровнем самоактуализации имеют высокий уровень доверия во всех сферах жизнедеятельности. У них наблюдается наиболее высокий уровень доверия к себе в профессиональной, интеллектуальной сфере, в налаживании отношений с близкими людьми, противоположным полом и коллегами. У руководителей с низким уровнем самоактуализации выше оценка доверия к себе во взаимоотношениях с ближайшим социальным окружением.

Таким образом, наша гипотеза, о том, что содержание самоактуализации личности руководителей имеет свои особенности, обусловленные различным уровнем доверия к себе и другим, а именно: у руководителей с высоким уровнем доверия ярко прослеживается – наличие в жизни целей в будущем, гибкость в поведении, способность к быстрому установлению глубоких взаимоотношений; тогда как руководителям с низким уровнем доверия свойственна негативная оценка себя, неспособность быстро и адекватно реагировать на изменяющуюся ситуацию, а в некоторых обстоятельствах – антисоциальное поведение, подтвердилась.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучение проблемы индивидуального развития личности руководителя, его личностных ресурсов, потенциалов и особенностей самоактуализации, приобретает все большую актуальность как в общественной дискуссии, так и в научной среде, так как позволяют реализовать ей собственную траекторию развития.

Проведенные теоретический анализ позволил нам ряд выводов.

Самоактуализация – это длительный непрерывный процесс, который подразумевает постоянную вовлеченность в деятельность и развитие своих способностей до максимально возможного уровня. Значимость изучения психологических особенностей развития самоактуализации руководителя состоит в том, что знание собственных ценностно-смысловых ориентаций руководителем позволяет ему более четко наметить стратегию жизненного пути и оценить успехи, достигнутые в ходе ее реализации, что в свою очередь будет способствовать продвижению на пути самоактуализации.

Доверие к себе является условием существования личности как автономного суверенного субъекта активности, способного к постановке и достижению собственных целей. Следовательно, доверие к себе связано с самоактуализацией личности.

С целью выявления особенностей самоактуализации личности руководителей с разным уровнем доверия к себе и другим было проведено эмпирическое исследование, задачами которого выступили:

- исследование доверие к себе и другим у руководителей;
- выявление особенности самоактуализации личности руководителей с разным уровнем доверия к себе и другим.

Эмпирическое исследование позволило нам и сделать следующие выводы.

Руководителям, которым присущ высокий уровень доверия, имеют и высокий уровень доверия к себе, преобладающими являются выраженные

коммуникативные способности, которые обеспечивают эффективное взаимодействие и адекватное взаимопонимание между людьми в процессе выстраивания доверительных взаимоотношений, а также связано со способностью переживать происходящие моменты жизни во всей их полноте. Руководителям этой группы комфортно находится в размышлениях о себе, в общении с близкими и новыми людьми, доверяя себе в различных областях жизнедеятельности и гибко приспосабливаясь к любой окружающей обстановке.

Для большинства испытуемых руководителей с низким уровнем самоактуализации доверяют себе в умении выстраивать взаимоотношения с родителями, в умении налаживать взаимоотношения с детьми, то есть свойственно доверять себе в организации взаимоотношений с членами своей семьи, в близком круге общения. Выявленные статистически значимые различия позволили нам подтвердить выдвинутое нами предположение, о том, что уровень доверия к себе различен у руководителей при разном уровне развития самоактуализации. Так, руководителям со средним уровнем самоактуализации характерен более высокий уровень доверия к себе в выборе своего профессионального пути, в выстраивании отношений с противоположным полом и проведении досуга. Руководители с высоким уровнем самоактуализации имеют высокий уровень доверия во всех сферах жизнедеятельности. У них наблюдается наиболее высокий уровень доверия к себе в профессиональной, интеллектуальной сфере, в налаживании отношений с близкими людьми, противоположным полом и коллегами. У руководителей с низким уровнем самоактуализации выше оценка доверия к себе во взаимоотношениях с ближайшим социальным окружением.

Таким образом, наша гипотеза, о том, что содержание самоактуализации личности руководителей имеет свои особенности, обусловленные различным уровнем доверия к себе и другим, а именно: у руководителей с высоким уровнем доверия ярко прослеживается - наличие в жизни целей в будущем, гибкость в поведении, способность к быстрому установлению глубоких

взаимоотношений; тогда как руководителям с низким уровнем доверия свойственна негативная оценка себя, неспособность быстро и адекватно реагировать на изменяющуюся ситуацию, а в некоторых обстоятельствах - антисоциальное поведение, подтвердилась.

По результатам исследования нами была разработана программа для психологов-практиков по социально-психологическому сопровождению руководителей с низким уровнем самоактуализации.

Также стоит отметить, что практическая значимость результатов исследования связана с возможностью их использования в практике психологического консультирования и коррекционно-развивающей работе с руководителями. Материалы работы могут быть использованы при разработке коррекционно-развивающих программ, тренингов направленных на развитие самоактуализации руководителей.

Перспективными направлениями дальнейшего исследования доверия к себе, другим и самоактуализации, может быть изучение их специфики в контексте гендерных особенностей группах, отличающихся по уровню интересов и ценностных ориентаций, устойчивости и адекватности самоотношения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абдуллина А.Г. К вопросу о доверии к людям: взгляд студентов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2012. – № 1. – С. 123.
2. Абульханова-Славская К.А. Представления личности об отношении к ней значимых других // Психологический журнал. – 2001. – № 5. – С. 38-47.
3. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – Л., 1968. – 338 с.
4. Андреева Г.М. Психология социального познания. – М.: Аспект. Пресс, 2000. – 288 с.
5. Антоненко И.В. Доверие: социально-психологический феномен: монография / И. В. Антоненко; Гос. ун-т управления. – Москва: Социум, 2004. – 319 с.
6. Антоненко И.В. Социально-психологическая концепция доверия. – М.: Флинта, Наука, 2006. – 480 с.
7. Астанина Н.Б. История развития представлений о доверии в отечественной психологии // Молодые ученые – московскому образованию: Материалы городской научно-практической конференции. – М., 2009. – 407 с.
8. Астанина Н.Б. Особенности феномена доверия у несовершеннолетних правонарушителей мужского пола: Автореф. дис. канд. наук. – М., 2011. – 23 с.
9. Астанина Н.Б. Развитие представлений о доверии как психологическом феномене в зарубежной науке // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2010. – № 1. – С. 139-143.
10. Ахтулов А.Л., Гегедивш И.П. Доверие как феномен социальной реальности // Омский научный вестник. – 2014. – № 4. – С. 32-36.
11. Барановский М.В. Феномен доверия в современных социологических исследованиях // Власть. – 2013. – № 6. – С. 134-137.

12. Барсукова С.А., Румянцев Д.С. Проблема управленческих способностей в психологии // Традиционное, современное и переходное в условиях модернизации российского общества сборник статей XII Всероссийской научно-практической конференции. – 2015. – С. 10-13.
13. Бехтерев В.М. Внушение и его роль в общественной жизни. – СПб.: Питер, 2001. – 256 с.
14. Билличенко Е.Н. Доверие к себе как фактор самоактуализации личности // Теория и практика общественного развития. – 2012. – № 9. – С. 92 – 93.
15. Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком. – М.: МГУ, 1982. – 199 с.
16. Большаков Н.А., Санталов Р.Д., Михалев Н.С. Эффективное общение руководителя с подчиненными на основе психологии личности // Наука и инновации в современных условиях. Сборник статей международной научно-практической конференции: в 5 частях. – 2016. – С. 184-186.
17. Бычков П.А. Доверие и ценности как предмет психолого-политического исследования // Материалы научной конференции. – СПб., 2010. – С. 21 - 24.
18. Василенко А.Ю. Самоактуализация личности как фактор профессиональной вовлеченности субъекта // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. – 2017. – № 1. – С. 83-86.
19. Вахромов Е.Е. Психологические концепции развития человека: теория самоактуализации. – М.: Международная педагогическая академия, 2001. – 167 с.
20. Веселов Ю.В. Проблема доверия в экономической науке и экономической социологии // Экономика и социология доверия. – СПб.: Социол. об-во им. М.М. Ковалевского, 2004. – С. 62-75.

21. Гамова Е.Б. Профессионализм и управленческие установки руководителя // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2017. – № 46-2. – С. 49-58.
22. Гинзбург М.Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема // Вопросы психологии. – 1988. – №2. – С. 33-35.
23. Глушко И.В. Социальное доверие в контексте межличностных отношений // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2014. – № 2. – С. 213-216.
24. Глушко И.В. Социальное доверие в контексте межличностных отношений // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2014. – № 2. – С. 213-216.
25. Гозман Л.Я. Психология эмоциональных отношений. – М., 1987. – 175 с.
26. Голубь О.В. Доверие к себе как внутриличностное образование старших подростков: автор. дисс. канд. псих. наук. – Ростовский государственный университет. – Ростов-на-Дону, 2004. – 24 с.
27. Гульчевская Н.Е. Доверие как условие конструктивного внедрения инноваций в образовательный процесс // Доверие в социально-психологическом взаимодействии: Коллективная монография / Под ред. Т.П. Скрипкиной. – Ростов н/Д: Изд-во РГПУ. – 2006. – С. 157-161.
28. Гуриева С.Д., Бориса М.М. Доверие как социально-психологическое явление // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Социология. – 2014. – № 4. – С 126 – 136.
29. Гуриева С.Д., Борисова М.М. Формирование социальных представлений о доверии в подростковом возрасте // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2017. – Т. 8. – № 2. – С. 20-39.
30. Дагбаева С.Б. Становление системы ценностных ориентаций личности в процессе этнической социализации // Вестник Кемеровского государственного университета. – Выпуск № 1-1 (61). – 2015. – С. 116-123.

31. Дмитриковский А.В. Проблема влияния социально-психологических факторов на эффективность деятельности руководителя в отечественной и зарубежной социальной психологии // Научное обозрение. Серия 2: Гуманитарные науки. – 2016. – № 3. – С. 47-53.

32. Ермакова Н.А. Психологические особенности становления доверия к себе в юношеском возрасте: диссертация на соискание учёной степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.07 – педагогическая и возрастная психология. – Национальный университет имени М.П. Драгоманова, Киев. – 2008. – 160 с.

33. Ерошин Д.А. Количественная оценка уровня доверия: проблемы и перспективы // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. – 2011. – № 4. – С. 108-110.

34. Жбанков А.Б. Доверие как фактор безопасности // Власть. – 2010. – № 8. – 19 – 21.

35. Журавлева Л.А. Половые различия в типах доверия личности к другим людям // Зависимость, ответственность, доверие: в поисках субъектности: Материалы Международной научно-практической конференции. – М.: Ижевск, 2004. – С. 26-42.

36. Журавлева Л.А. Связь общительности личности и доверия к людям: Автореф. дис. ... канд. наук. – М., 2004. – 18 с.

37. Журавлева Л.А. Особенности доверия и недоверия у студентов экономических вузов // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. – 2014. – № 3. – С. 60-65.

38. Зинченко В.П. Психология доверия // Вопросы философии. – 1998. – № 7. – С. 76-93.

39. Зинченко В.П. Психология доверия. – 2-е исправленное и дополненное издание. – Самара: Издательство СИОКПП, 2001. – 104 с.

40. Ильин Е.П. Психология доверия. – СПб.: Питер, 2013. – 288 с.

41. Калмыкова О.И. Соотношение психологической дистанции и доверия в психологии личности // Современное гуманитарное знание о проблемах социального развития. – Ставрополь, 2001. – С. 123-128.
42. Каращук Л.Н. Этапы становления проблемы доверия в историческом контексте // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. – 2015. – № 1. – С. 18-20.
43. Кикоть А.С. Доверие к себе как субъектное образование личности // Научный потенциал. – 2013. – №4. – С. 96-99.
44. Кон И.С. Дружба: Этико-психологический очерк. – М.: Политиздат, 1989. – 255 с.
45. Кон И.С. Социология личности. – М., 1967. – 156 с.
46. Кондратьев М.Ю. Слагаемые авторитета. – М., 1988. – 80 с.
47. Королев Л.М. Психология управления. – М., 2017. – 354 с.
48. Кравченко В.Г. Психология и стиль работы руководителя // Культура и время перемен. – 2014. – № 2 (5). – С. 96-106.
49. Крамаренко Н.С. Доверие в процессе самореализации личности(постановка проблемы) // Вестник Университета Российской академии образования. – 2010. – № 5. – С. 111-114.
50. Крамаренко Н.С. Доверие как детерминанта самореализации в системе взаимодействия человека и мира // Вестник Университета Российской академии образования. – 2011. – № 5. – С. 75-79.
51. Крамаренко Н.С. Постановка проблемы доверия к себе в процессе самореализации личности // Знание. Понимание. Умение. – 2012. – № 1. – С. 219 – 223.
52. Крищенко Е.П. Доверие как фактор формирования самоотношения у студентов первокурсников // Психология обучения. – 2012. – № 9. – С. 101-112.
53. Купрейченко А.Б. Доверие и недоверие – общие и специфические психологические характеристики // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. – 2008. – №2. – С. 46-53.

54. Купрейченко А.Б. Индивидуальные особенности межличностного доверия // Психология управления в современной России: материалы научной конференции. – Тверь: Изд-во «Альба». – 2001. – С. 66-68.

55. Купрейченко А.Б. Критерии доверия и недоверия личности другим людям // Психологический журнал. – 2007. – № 2. – С. 55-67.

56. Купрейченко А.Б. Уважение/неуважение и доверие/недоверие как основания категоризации личностью социального окружения // Ученые записки ИМЭИ. – 2012. – № 1. – С. 73-86.

57. Леонова И.Ю. Влияние межличностного доверия на восприятие «другого» в конфликте // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. – 2015. - № 1. – С. 43-49.

58. Леонова И.Ю. Доверие: понятие, виды и функции // Вестник Удмуртского университета. Серия «Философия. Психология. Педагогика». – 2016. – № 2. – С. 34-41.

59. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Смысл, Академия, 2005. – 252 с.

60. Леонтьев А.Н. Формирование личности // Психология личности в трудах отечественных психологов. – СПб.: Питер, 2000. – С. 166-178.

61. Леонтьев Д. Гуманистическая психология как социокультурное явление // Психология с человеческим лицом. – М., 1997. – Леонтьев (1997-1). – 244 с.

62. Леонтьев Д. Развитие идеи самоактуализации в работах А. Маслоу // Вопросы психологии. – 1987. – № 3. – С.150-158.

63. Леонтьев Д. Развитие идеи самоактуализации в работах А. Маслоу // Вопросы психологии. – 1987. – № 2. – С.141-143.

64. Мальцева А.П. Полноценное доверие: понятие, проблема, методика формирования // Власть. – 2014. – № 7. – С. 15-119.

65. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. – М., 1997. – 138 с.

66. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб. Изд-во Евразия, 1999. – 115 с.
67. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы. – М.: Смысл, 1999. – 424 с.
68. Маслоу А. Психология бытия. – М., 1996. – 112 с.
69. Маслоу А. Самоактуализация // Психология личности. – М., 1982. – 118 с.
70. Мясищев В.Н. Структура личности и отношение человека к Действительности // Психология личности. Тексты / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузыря. – М., 1982. – 35 – 38 с.
71. Надирашвили Ш.А. Установка и деятельность. – Тбилиси, 1987. – 361с.
72. Немов Р.С. Психология: в 2 т. – М., 1994. – Т.2. – 576 с.
73. Парсонс Т. Система современных обществ. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 270 с.
74. Пасечко Л.А., Костерина И.В., Селифонова Т.Н. Самоактуализация личности как феномен зарубежной и отечественной гуманитарной науки // Социально-экономические проблемы инновационного развития материалы VI Международной научно-практической конференции преподавателей, научных работников и специалистов / Ответственный за выпуск: В.В. Сыроижко. – 2017. – С. 317-323.
75. Перлз Ф. Практика гештальттерапии. – М.: Ин-т общегуманитарных исследований, 2001. – 480 с.
76. Поршнева Б.Ф. Контрсуггестия и история: элементарное социально-психологическое явление и его трансформация в развитии человечества // История и психология. – М., 1971. – С.7-35.
77. Почебут Л.Г. Социальный капитал общества и доверие людей друг // Ананьевские чтения – 2011: Социальная психология и жизнь: Материалы научной конференции. – СПб., 2011. – С. 25-27.

78. Почебут Л.Г. Социальная биология доверия // Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения. – 2014. – № 1. – С. 81 – 83.
79. Психология личности. Тексты / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузыря. – М., 1982. – 288 с.
80. Психология общения и доверия: методология, теория, практика Сборник материалов Международной конференции / Под редакцией Т.П. Скрипкиной. – 2014. – 777 с.
81. Психология развивающейся личности / Под ред. А.В. Петровского. – М., 1987. – 240 с.
82. Пухарева Т.С. Особенности доверия к себе и к другому у студентов юридического факультета: дисс....канд. психол. наук: 19.00.07. – Ростов-на-Дону. – 2011. – 160 с.
83. Пушкина Т.Д., Бугаян С.А. Роль психологии в построении взаимоотношений руководителя с подчиненным // Экономика и социум. – 2015. – № 6-1 (19). – С. 660-662.
84. Расторгуева Е.Н. К определению самоактуализации // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – 2013. – № 5 (99). – С. 114–121.
85. Роджерс К. Клиенто-центрированная терапия. – М., 1997. – 288 с.
86. Ромашкин Г.С. Доверие в российском обществе: экономико-социологический анализ: Автореф. дис. ... канд. наук. / Г.С. Ромашкин. – Тюмень, 2011. – 25 с.
87. Ромек В. «Тренинг уверенности в межличностных отношениях». – СПб.: Речь, 2002. – 175 с.
88. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 712 с.
89. Рутковский Б.А. Понятие доверия в марксистской этики: Дис...канд. филос. наук. – Киев, 1967. – 23 с.
90. Сафонов В.С. Особенности доверительного общения. Автореф... дис. канд. псих. наук. – М., 1978. – 21 с.

91. Селигмен А. Проблема доверия: перевод с англ. И.И. Мюрберг, Л.В. Соболевой. – М.: Идея-Пресс, 2002. – 256 с.
92. Скрипкина Т.П. Доверие и толерантность. Существуют ли границы? // Межкультурный диалог. Исследования и практика. – М., 2004. – С. 9-17.
93. Скрипкина Т.П. Доверие к миру как фундаментальное условие толерантности. – Ростов н/Д, 2002. – 158 с.
94. Скрипкина Т.П. Доверие к себе как условие развития личности // Вопросы психологии. – 2001. – № 1. – С. 95-103.
95. Скрипкина Т.П. Доверие как социально-психологическое явление: Автореф. дис. ... д-ра наук. – Ростов н/Д, 1998. – 44 с.
96. Скрипкина Т.П. Категория доверия в социальных науках. Основные положения концепции социального капитала // Доверие в социально-психологическом взаимодействии: Коллективная монография / Под ред. Т. П. Скрипкиной. – Ростов н/Д: Изд-во РГПУ, 2006. – С. 51-56.
97. Скрипкина Т.П. Доверие в малой группе: межличностное, микрогрупповое, групповое // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Серия: Общественные науки. – 2006. – №26. – С. 37-40.
98. Скрипкина Т.П. Доверие как фактор развития субъектности в онтогенезе: монография. – М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное гос. Автономное образовательное учреждение высш. Проф. Образования «Южный федеральный ун-т». – Ростов н/Д, 2010. – 328 с.
99. Соколов Е.А. Психология управленческого риска в деятельности руководителя // Гуманитарные науки и образование в Сибири. – 2014. № 2 (14). – С. 26-34.
100. Соловых О.В. О теоретических аспектах самоактуализации личности // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2011. – № 6 (125). – С. 25–31.

101. Степкин Ю.П. Исследование авторитета личности как социально-психологического явления: Дис. ... канд. психол. наук. – Л., 1976. – 23 с.
102. Столяренко Л.Д. Основы психологии. – Ростов н/Д: «Феникс», 2000. – 672 с.
103. Табхарова С.П. Взаимосвязь доверия и недоверия личности другим людям с отношением к соблюдению нравственных норм делового поведения: Автореф. дис. ... канд. наук. – М., 2008. – 24 с.
104. Татьяна Л.Г. Личностные детерминанты доверия в общении // Ананьевские чтения: Социальная психология и жизнь: Материалы научной конференции. – СПб., 2011. – 44 с.
105. Терелянская И.В. Доверие как составляющая социальной креативности подростков // Экспериментальная психология в России: Традиции и перспективы. – М., 2010. – С. 646-650.
106. Тишкова Н.Ю. Доверие как феномен жизненного мира: Автореф. дис. ... канд. наук. – Владивосток. – 2002. – 24 с.
107. Тылец В. Г. Критерии доверия и недоверия личности в деловых и личностных отношениях // Материалы IV Всероссийского съезда РПО. – М., 2007. – 246 с.
108. Фатхи О.Г. Доверие как фактор повышения адаптационных возможностей в экстремальных ситуациях: Автореф. дис. ... канд. наук. – Ростов н/Д, 2003. – 24 с.
109. Фельдштейн Д.И. Психология взросления: структурно-содержательные характеристики процесса развития личности: избр. труды. – М.: Московский психолого-социальный институт, Флинта, 2004. – 672 с.
110. Франкл В. Человек в поисках смысла: Пер. с англ. и нем. – М.: Изд-во Прогресс, 1990. – 368 с.
111. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. – М., 2004. – 732 с.

112. Хабиева Э.Р. Доверие к себе как отраженное самоотношение // Вестник Кыргызско-Российского славянского университета. – 2014. – № 1. – С. 133-136.
113. Хаернасова Э.Ф., Зиганшина Г.Х. О доверии как психологическом феномене // Наука, образование, общество: актуальные вопросы и перспективы развития Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции в 3 частях. – М.: ООО «АР-Консалт», 2015. – С. 153-157.
114. Шадриков В.Д. Деятельности и способности. – М: Изд. Корпорация «Логос», 1994. – 320 с.
115. Шейгал Е.И. Параметры доверительного общения // Человек в коммуникации: аспекты исследований: Сб. статей. – Волгоград, 2005. – С.133-136.
116. Шостром Э. Человек-манипулятор. Внутреннее путешествие от манипуляции к актуализации. – М.: Апрель-Пресс, Психотерапия, 2008. – 192 с.
117. Штомпка П. Доверие в эпоху глобализма // Социология и социальная политика. – 2006. – № 4. – С. 8-15.
118. Щербакова О.И., Бадмаева С.В. Самоактуализация личности в различных возрастных группах // Горизонты зрелости. Сборник научных статей / Редакторы: Л.Ф. Обухова, И.В. Шаповаленко, М.А. Одинцова. – М.: ГБОУ ВПО МГППУ, 2017. – С. 31-38.
119. Эриксон Э.Г. Детство и общество. – СПб., 1991. – 592 с.
120. Юнг К.Г. Психологические типы / Под ред. В. Зеленского. Пер. с нем. С. Лорие. – СПб.: Азбука, 2001. – 720 с.
121. Яхонтова Е.С. Доверие как базовая ценность компании и инструмент управления персоналом // Современное управление. – 2003. – № 11. – С. 27-32.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Диагностические методики в порядке их предъявление

1. Рефлексивный опросник уровня доверия к себе Т.П. Скрипкиной

Инструкция: оцените, пожалуйста, доверие к себе в различных областях жизнедеятельности, отметив знаком «+» соответствующую шкалу.

Заранее благодарим Вас за сотрудничество!

Жизненные сферы	Полностью доверяю – 3 балла	Доверяю частично – 2 балла	Полностью не доверяю -1 балл
1. В профессиональной деятельности			
2. В интеллектуальной деятельности			
3. В решении бытовых проблем			
4. В умении строить взаимоотношения с близкими людьми			
5. В умении строить взаимоотношения с подчиненными			
6. В умении строить взаимоотношения с вышестоящими людьми			
7. В умении строить взаимоотношения в семье			
8. В умении строить взаимоотношения с детьми			

9. В умении строить взаимоотношения с родителями			
10. В умении нравиться представителям противоположного пола			
11. В умении интересно проводить досуг			

- полностью доверяю (высокий уровень).
- частично доверяю (средний уровень).
- полностью не доверяю (низкий уровень).

Уровень доверия к себе изучается посредством самооценивания испытуемыми меры доверия к себе, исходя из трех представленных выше измерений. По результатам ответов выделяется общий личный показатель. Обработка результатов опросника осуществлялась путем анализа ответов руководителей.

Ключ к тесту: если по каждой шкале положительных ответов более половины, то можно считать, что в данной сфере человек более склонен доверять себе, чем не доверять. Суммарный уровень доверия к себе, соответственно тоже должен содержать более половины положительных ответов на каждый вопрос.

Подсчет осуществляется следующим образом: за каждый положительный ответ присваивается 1 балл, а за каждый отрицательный 0 баллов и подсчитывается их общее количество.

Доверие к себе в профессиональной деятельности (1, 4, 18, 38, 43, 44, 48, 63, 65, 67);

Доверие к себе в интеллектуальной сфере (2, 6, 11, 19, 26, 36, 45, 51, 68, 70,);

Доверие к себе в решении бытовых проблем (3, 13, 20, 31, 46, 49, 71);

Доверие к себе в умении строить взаимоотношения с близкими людьми (друзьями) (5, 7, 21, 25, 47, 50, 54, 57);

Доверие к себе в умении строить взаимоотношения с подчиненными (8, 16, 22, 55, 66, 72);

Доверие к себе в умении строить взаимоотношения с вышестоящими (9, 23, 28, 41, 56, 60);

Доверие к себе в умении строить взаимоотношения в семье (10, 24, 29, 42, 58, 61, 73);

Доверие к себе в умении строить взаимоотношения с детьми (12, 27, 30, 53, 59, 62);

Доверие к себе в умении строить взаимоотношения с родителями (14, 33, 37, 64);

Доверие к себе в умении нравиться представителям противоположного пола (15, 32, 34, 39, 52);

Доверие к себе в умении интересно проводить досуг (17, 35, 40, 69).

Таким образом, если по каждой шкале положительных ответов более половины, то можно считать, что в данной сфере человек более склонен доверять себе, чем не доверять. Суммарный уровень доверия к себе, соответственно тоже должен содержать более половины положительных ответов на каждый вопрос.

2. Рефлексивный опросник уровня доверия к другим

Т.П. Скрипкиной

Инструкция: в таблице Вам предъявлен список людей, которым Вы можете доверять, в той или иной степени. Оцените, пожалуйста, свое доверие к ним, отметив знаком «+» соответствующую шкалу

Заранее благодарим Вас за сотрудничество!

№	Объекты доверия	Уровень доверия к другим		
		Полностью	Доверяю	Полностью
		доверяю – 3 балла	частично – 2 балла	не доверяю – 1 балл
1.	Отец			
2.	Мать			
3.	Лучший друг (подруга)			
4.	Партнер (супруг, супруга)			
5.	Родные (брат, сестра, и т.п.)			
6.	Одногруппник			

7.	Вышестоящий человек			
----	---------------------	--	--	--

- полностью доверяю (высокий уровень).
- частично доверяю (средний уровень).
- полностью не доверяю (низкий уровень).

Уровень доверия к себе изучается посредством самооценивания испытуемыми меры доверия к другим, исходя из трех представленных выше измерений. Преобладание того или иного измерения свидетельствует о мере доверия к другим. Тип 1 отличается высоким доверием себе и амбивалентным отношением к другим людям и миру. Так, у него примерно на равном довольно высоком уровне находятся показатели доверия и недоверия другим людям. Тип 2 может быть охарактеризован как умеренно доверяющий себе, миру, другим людям с невыраженным недоверием другим людям. Тип 3 низко доверяет себе и имеет невыраженное отношение к миру и другим людям, хотя недоверие другим людям превышает уровень доверия к ним.

Ключ к тесту: если по каждой шкале положительных ответов более половины, то можно считать, что в данной сфере человек более склонен доверять себе, чем не доверять. Суммарный уровень доверия к себе, соответственно тоже должен содержать более половины положительных ответов на каждый вопрос.

Подсчет осуществляется следующим образом: за каждый положительный ответ присваивается 1 балл, а за каждый отрицательный 0 баллов и подсчитывается их общее количество. если по каждой шкале положительных ответов более половины, то можно считать, что в данной сфере человек более склонен доверять себе, чем не доверять. Суммарный уровень доверия к себе, соответственно тоже должен содержать более половины положительных ответов на каждый вопрос.

3. Методика оценки круга доверительного общения Т.П. Скрипкиной

Инструкция: в таблице Вам представлен список качеств личности.

Оцените, пожалуйста, по этим качествам людей которым Вы в наибольшей степени доверяете. Для оценки используйте следующие обозначения «+», если Вы абсолютно уверены, что данное качество в большей степени присуще человеку.

- 1 – родители
- 2 - родные (брат, сестра и т.п.)
- 3 - партнер (супруг, супруга)
- 4 - друзья

5 – одnogруппники

№	Качества личности	Объекты оценивание				
		1	2	3	4	5
1.	Авторитетность					
2.	Вежливость					
3.	Гуманность					
4.	Доброта					
5.	Интеллигентность					
6.	Искренность					
7.	Надежность					
8.	Общительность					
9.	Оптимистичность					
10.	Организованность					
11.	Ответственность					
12.	Порядочность					
13.	Целеустремленность					
14.	Честность					
15.	Ум					

Испытуемые оценивают людей по предъявленным качествам личности.

Если исследование проводится в группе, оценивается частота встречаемости качеств, приписываемых людям, входящим в круг доверительного общения личности. Обработка результатов опросника осуществлялась путем анализа ответов.

1-2 ответа - доверие слабо выражено.

4 ответа - норма.

5-7 ответов - доверие выражено отчетливо.

Испытуемые оценивают людей по предъявленным качествам личности.

Если исследование проводится в группе, оценивается частота встречаемости качеств, приписываемых людям, входящим в круг доверительного общения личности. Подсчет осуществляется следующим образом: за каждый положительный ответ присваивается 1 балл, а за каждый отрицательный 0 баллов и подсчитывается их общее количество. если по каждой шкале положительных ответов более половины, то можно считать, что в данной сфере человек более склонен доверять себе, чем не доверять. Суммарный уровень доверия к себе, соответственно тоже должен содержать более половины положительных ответов на каждый вопрос.

4. Самоактуализационный тест (САТ)

Инструкция к тесту: “Вам предлагается тест-опросник, каждый пункт которого содержит два высказывания, обозначенные буквами “а” и “б”. Внимательно прочитайте каждую пару и пометьте на регистрационном бланке напротив номера соответствующего вопроса то из них, которое в большей степени соответствует Вашей точке зрения. (Поставьте крестик в квадрате под соответствующей буквой)”.

№п/п	Утверждение
1	А. Я верю в себя только тогда, когда чувствую, что могу справиться со всеми стоящими передо мной задачами
	Б. Я верю в себя даже тогда, когда чувствую, что не могу справиться со всеми стоящими передо мной задачами
2	А. Я часто внутренне смущаюсь, когда мне говорят комплименты
	Б. Я редко внутренне смущаюсь, когда мне говорят комплименты
3	А. Мне кажется, что человек может прожить свою жизнь так, как ему хочется
	Б. Мне кажется, что у человека мало шансов прожить свою жизнь так, как ему хочется
4	А. Я всегда чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод
	Б. Я далеко не всегда чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод
5	А. Я чувствую угрызения совести, когда сержусь на тех, кого люблю
	Б. Я не чувствую угрызений совести, когда сержусь на тех, кого люблю
6	А. В сложных ситуациях надо действовать уже испытанными способами, поскольку это гарантирует успех
	Б. В сложных ситуациях надо всегда искать принципиально новые решения
7	А. Для меня важно, разделяют ли другие мою точку зрения
	Б. Для меня не слишком важно, чтобы другие разделяли мою точку зрения
8	А. Мне кажется, что человек должен спокойно относиться к тому неприятному, что он может услышать о себе от других
	Б. Мне понятно, когда люди обижаются, услышав что-то неприятное о себе
9	А. Я могу безо всяких угрызений совести отложить на завтра то, что я должен сделать сегодня
	Б. Меня мучают угрызения совести, если я откладываю на завтра то, что я должен сделать сегодня
10	А. Иногда я бываю так зол, что мне хочется «бросаться» на людей
	Б. Я никогда не бываю зол настолько, чтобы мне хотелось «бросаться» на людей
11	А. Мне кажется, что в будущем меня ждет много хорошего
	Б. Мне кажется, что мое будущее сулит мне мало хорошего
12	А. Человек должен оставаться честным во всем и всегда
	Б. Бывают ситуации, когда человек имеет право быть нечестным
13	А. Взрослые никогда не должны сдерживать любознательность ребенка, даже если ее удовлетворение может иметь отрицательные последствия
	Б. Не стоит поощрять излишнее любопытство ребенка, когда оно может привести к дурным последствиям
14	А. У меня часто возникает потребность найти обоснование тем своим действиям, которые я совершаю просто потому, что мне этого хочется
	Б. У меня почти никогда не возникает потребности найти обоснование тех своих действий, которые я совершаю просто потому, что мне этого хочется
15	А. Я всячески стараюсь избегать огорчений
	Б. Я не стремлюсь всегда избегать огорчений
16	А. Я часто испытываю чувство беспокойства, думая о будущем
	Б. Я редко испытываю чувство беспокойства, думая о будущем
17	А. Я не хотел бы отступать от своих принципов даже ради того, чтобы совершить нечто, за что люди были бы мне благодарны
	Б. Я хотел бы совершить нечто, за что люди были бы благодарны мне, даже если ради этого нужно было бы несколько отойти от своих принципов
18	А. Мне кажется, что большую часть времени я не живу, а как будто готовлюсь к тому, чтобы по-настоящему начать жить в будущем
	Б. Мне кажется, что большую часть времени я не готовлюсь к будущей «настоящей» жизни, а живу по-настоящему уже сейчас

19	А. Обычно я высказываю и делаю то, что считаю нужным, даже если это грозит осложнениями в отношениях с другом
	Б. Я стараюсь не говорить и не делать такого, что может грозить осложнениями в отношениях с другом
20	А. Люди, которые проявляют повышенный интерес ко всему на свете, иногда меня раздражают
	Б. Люди, которые проявляют повышенный интерес ко всему на свете, всегда вызывают у меня симпатию
21	А. Мне не нравится, когда люди проводят много времени в бесплодных мечтаниях
	Б. Мне кажется, что нет ничего плохого в том, что люди тратят много времени на бесплодные мечтания
22	А. Я часто задумываюсь о том, соответствует ли мое поведение ситуации
	Б. Я редко задумываюсь о том, соответствует ли мое поведение ситуации
23	А. Мне кажется, что любой человек по природе своей способен преодолевать те трудности, которые ставит перед ним жизнь
	Б. Я не думаю, что любой человек по природе своей способен преодолевать те трудности, которые ставит перед ним жизнь
24	А. Главное в нашей жизни — это создавать что-то новое
	Б. Главное в нашей жизни — приносить людям пользу
25	А. Мне кажется, что было бы лучше, если бы у большинства мужчин преобладали традиционно мужские черты характера, а у женщин — традиционно женские
	Б. Мне кажется, что было бы лучше, если бы и мужчины и женщины сочетали в себе и традиционно мужские, и традиционно женские качества
26	А. Два человека лучше всего ладят между собой, если каждый из них старается, прежде всего, доставить удовольствие другому в противовес свободному выражению своих чувств
	Б. Два человека лучше всего ладят между собой, если каждый из них старается, прежде всего, выразить свои чувства в противовес стремлению доставить удовольствие другому
27	А. Жестокие и эгоистичные поступки, которые совершают люди, являются естественными проявлениями их человеческой природы
	Б. Жестокие и эгоистичные поступки, совершаемые людьми, не являются проявлениями их человеческой природы
28	А. Осуществление моих планов в будущем во многом зависит от того, будут ли у меня друзья
	Б. Осуществление моих планов в будущем лишь в незначительной степени зависит от того, будут ли у меня друзья
29	А. Я уверен в себе
	Б. Я не уверен в себе
30	А. Мне кажется, что наиболее ценным для человека является любимая работа
	Б. Мне кажется, что наиболее ценным для человека является счастливая семейная жизнь
31	А. Я никогда не сплетничаю
	Б. Иногда мне нравится сплетничать
32	А. Я мирюсь с противоречиями в самом себе
	Б. Я не могу мириться с противоречиями в самом себе
33	А. Если незнакомец окажет мне услугу, то я чувствую себя обязанным ему
	Б. Если незнакомец окажет мне услугу, то я не чувствую себя обязанным ему
34	А. Иногда мне трудно быть искренним даже тогда, когда мне этого хочется
	Б. Мне всегда удается быть искренним, когда мне этого хочется
35	А. Меня редко беспокоит чувство вины
	Б. Меня часто беспокоит чувство вины
36	А. Я постоянно чувствую себя обязанным делать все от меня зависящее, чтобы у тех, с кем я общаюсь, было хорошее настроение
	Б. Я не чувствую себя обязанным делать все от меня зависящее, чтобы у тех, с кем я общаюсь, было хорошее настроение
37	А. Мне кажется, что каждый человек должен иметь представление об основных законах физики
	Б. Мне кажется, что многие люди могут обойтись без знания законов физики
38	А. Я считаю необходимым следовать правилу «не трать времени даром»
	Б. Я не считаю необходимым следовать правилу «не трать времени даром»
39	А. Критические замечания в мой адрес снижают мою самооценку
	Б. Критические замечания в мой адрес не снижают мою самооценку
40	А. Я часто переживаю из-за того, что в настоящий момент не делаю ничего значительного
	Б. Я редко переживаю из-за того, что в настоящий момент не делаю ничего значительного
41	А. Я предпочитаю оставлять приятное на потом
	Б. Я не оставляю приятное на потом

42	А. Я часто принимаю спонтанные решения
	Б. Я редко принимаю спонтанные решения
43	А. Я стремлюсь открыто выражать свои чувства, даже если это может привести к каким-либо неприятностям
	Б. Я стараюсь не выражать открыто своих чувств в тех случаях, когда это может привести к каким-либо неприятностям
44	А. Я не могу сказать, что я себе нравлюсь
	Б. Я могу сказать, что я себе нравлюсь
45	А. Я часто вспоминаю о неприятных для меня вещах
	Б. Я редко вспоминаю о неприятных для меня вещах
46	А. Мне кажется, что люди должны открыто проявлять в общении с другими свое недовольство ими
	Б. Мне кажется, что в общении с другими люди должны скрывать свое недовольство ими
47	А. Мне кажется, что я могу судить о том, как должны вести себя другие люди
	Б. Мне кажется, что я не могу судить о том, как должны вести себя другие люди
48	А. Мне кажется, что углубление в узкую специализацию является необходимым для настоящего ученого
	Б. Мне кажется, что углубление в узкую специализацию делает человека ограниченным
49	А. При определении того, что хорошо, а что плохо, для меня важно мнение других людей
	Б. Я стараюсь сам определить, что хорошо, а что плохо
50	А. Мне бывает трудно отличить любовь от простого сексуального влечения
	Б. Я легко отличаю любовь от простого сексуального влечения
51	А. Меня постоянно волнует проблема самосовершенствования
	Б. Меня мало волнует проблема самосовершенствования
52	А. Достижение счастья не может быть целью человеческих отношений
	Б. Достижение счастья — это главная цель человеческих отношений
53	А. Мне кажется, я могу вполне доверять своим собственным оценкам
	Б. Мне кажется, я не могу доверять в полной мере своим собственным оценкам.
54	А. При необходимости человек может достаточно легко избавиться от своих привычек
	Б. Человеку крайне трудно избавиться от своих привычек
55	А. Мои чувства иногда приводят в недоумение меня самого
	Б. Мои чувства никогда не повергают меня в недоумение
56	А. В некоторых случаях я считаю себя вправе дать человеку понять, что он мне кажется глупым и неинтересным
	Б. Я никогда не считаю себя вправе дать человеку понять, что он мне кажется глупым и неинтересным
57	А. Можно судить со стороны, насколько хорошо складываются отношения между людьми
	Б. Наблюдая со стороны, нельзя сказать, насколько удачно складываются отношения между людьми
58	А. Я часто перечитываю понравившиеся мне книги по несколько раз
	Б. Я думаю, что лучше прочесть какую-либо новую книгу, чем возвращаться к уже прочитанному
59	А. Я очень увлечен своей работой
	Б. Я не могу сказать, что увлечен своей работой
60	А. Я недоволен своим прошлым
	Б. Я доволен своим прошлым
61	А. Я чувствую себя обязанным всегда говорить правду
	Б. Я не чувствую себя обязанным всегда говорить правду
62	А. Существует очень мало ситуаций, когда я могу позволить себе дурачиться
	Б. Существует множество ситуаций, когда я могу позволить себе дурачиться
63	А. Стремясь разобраться в характере и чувствах окружающих, люди часто бывают излишне бестактны
	Б. Стремление разобраться в характере и чувствах окружающих естественно для человека и поэтому может оправдать бестактность
64	А. Обычно я расстраиваюсь из-за потери или поломки нравящихся мне вещей
	Б. Обычно я не расстраиваюсь из-за потери или поломки нравящихся мне вещей
65	А. Я чувствую себя обязанным поступать так, как от меня ожидают окружающие
	Б. Я не чувствую себя обязанным поступать так, как от меня ожидают окружающие
66	А. Интерес к самому себе всегда необходим для человека
	Б. Излишнее самокопание иногда имеет дурные последствия
67	А. Иногда я боюсь быть самим собой

	Б. Я никогда не боюсь быть самим собой
68	А. Большая часть того, что мне приходится делать, доставляет мне удовольствие
	Б. Лишь немного из того, что я делаю, доставляет мне удовольствие
69	А. Лишь тщеславные люди думают о своих достоинствах и не думают о недостатках
	Б. Не только тщеславные люди думают о своих достоинствах
70	А. Я могу делать что-либо для других, не требуя, чтобы они это оценили
	Б. Я вправе ожидать от других, чтобы они оценили то, что я делаю для них
71	А. Человек должен раскаиваться в своих поступках
	Б. Человек совсем не обязательно должен раскаиваться в своих поступках
72	А. Мне необходимы обоснования для принятия моих чувств
	Б. Обычно мне не нужны никакие обоснования для принятия моих чувств
73	А. В большинстве ситуаций я прежде всего хочу понять, чего хочу я сам
	Б. В большинстве ситуаций я прежде всего пытаюсь понять, чего хотят окружающие
74	А. Я стараюсь никогда не быть «белой вороной»
	Б. Я позволяю себе быть «белой вороной».
75	А. Когда я нравлюсь сам себе, мне кажется, что я нравлюсь всем окружающим
	Б. Даже когда я нравлюсь сам себе, я понимаю, что есть люди, которым я неприятен
76	А. Мое прошлое в значительной степени определяет мое будущее
	Б. Мое прошлое очень слабо определяет мое будущее
77	А. Часто бывает так, что выразить свои чувства важнее, чем обдумывать ситуацию
	Б. Довольно редко бывает так, что выразить свои чувства важнее, чем обдумывать ситуацию
78	А. Те усилия и затраты, которых требует познание истины, оправданы, так как они приносят пользу людям
	Б. Те усилия и затраты, которых требует познание истины, оправданы хотя бы тем, что они доставляют человеку эмоциональное удовлетворение
79	А. Мне всегда необходимо, чтобы другие одобряли то, что я делаю
	Б. Мне не всегда необходимо, чтобы другие одобряли то, что я делаю
80	А. Я доверяю тем решениям, которые я принимаю спонтанно
	Б. Я не доверяю тем решениям, которые я принимаю спонтанно
81	А. Пожалуй, я могу сказать, что я живу с ощущением счастья
	Б. Пожалуй, я не могу сказать, что я живу с ощущением счастья
82	А. Довольно часто мне бывает скучно
	Б. Мне никогда не бывает скучно
83	А. Я часто проявляю свое расположение к человеку, независимо от того, взаимно ли оно
	Б. Я редко проявляю свое расположение к человеку, не будучи уверенным, что оно взаимно
84	А. Я легко принимаю рискованные решения
	Б. Обычно мне бывает трудно принимать рискованные решения
85	А. Я стараюсь во всем и всегда поступать честно
	Б. Иногда я считаю возможным мошенничать
86	А. Я готов примириться со своими ошибками
	Б. Мне трудно примириться со своими ошибками
87	А. Обычно я чувствую себя виноватым, когда поступаю эгоистично
	Б. Обычно я не чувствую себя виноватым, когда поступаю эгоистично
88	А. Дети должны понимать, что у них нет тех прав и привилегий, что у взрослых
	Б. Детям не обязательно осознавать, что у них нет тех прав и привилегий, что у взрослых
89	А. Я хорошо знаю, какие чувства я способен испытывать, а какие нет
	Б. Я еще не понял до конца, какие чувства я способен испытывать, а какие нет
90	А. Я думаю, что большинству людей можно доверять
	Б. Я думаю, что без крайней необходимости людям доверять не стоит
91	А. Прошлое, настоящее и будущее представляются мне как единое целое
	Б. Мое настоящее представляется мне слабо связанным с прошлым и будущим
92	А. Я предпочитаю проводить отпуск в путешествии, даже если это сопряжено с большими неудобствами
	Б. Я предпочитаю проводить отпуск спокойно, в комфортабельных условиях

93	А. Бывает, что мне нравятся люди, чье поведение я не одобряю
	Б. Мне почти никогда не нравятся люди, чье поведение я не одобряю
94	А. Людям от природы свойственно понимать друг друга
	Б. По природе своей человеку свойственно заботиться о своих собственных интересах
95	А. Мне никогда не нравятся сальные шутки
	Б. Мне иногда нравятся сальные шутки
96	А. Меня любят потому, что я сам способен любить
	Б. Меня любят потому, что я стараюсь заслужить любовь окружающих
97	А. Мне кажется, что эмоциональное и рациональное в человеке не противоречат друг другу
	Б. Мне кажется, что эмоциональное и рациональное в человеке противоречат друг другу
98	А. Я чувствую себя уверенно в отношениях с другими людьми
	Б. Я чувствую себя неуверенно в отношениях с другими людьми
99	А. Защищая собственные интересы, люди часто игнорируют интересы окружающих
	Б. Защищая собственные интересы, люди обычно не забывают об интересах окружающих
100	А. Я всегда могу положиться на свои способности ориентироваться в ситуации
	Б. Я далеко не всегда могу положиться на свои способности ориентироваться в ситуации
101	А. Я считаю, что способность к творчеству — природное свойство человека
	Б. Я считаю, что далеко не все люди одарены природой способностью к творчеству
102	А. Обычно я не расстраиваюсь, если мне не удается добиться совершенства в чем-либо
	Б. Я часто расстраиваюсь, если мне не удается добиться совершенства в чем-либо
103	А. Иногда я боюсь показаться слишком нежным
	Б. Я никогда не боюсь показаться слишком нежным
104	А. Мне легко смириться со своими слабостями
	Б. Мне трудно смириться со своими слабостями
105	А. Мне кажется, что я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю
	Б. Мне не кажется, что я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю
106	А. Мне часто приходится оправдывать перед самим собой свои поступки
	Б. Мне редко приходится оправдывать перед самим собой свои поступки
107	А. Выбирая для себя какое-либо занятие, человек должен считаться с тем, насколько это необходимо
	Б. Человек должен всегда заниматься только тем, что ему интересно
108	А. Я могу сказать, что мне нравится большинство людей, которых я знаю
	Б. Я не могу сказать, что мне нравится большинство людей, которых я знаю
109	А. Иногда я не против того, чтобы мной командовали
	Б. Мне никогда не нравится, когда мной командуют
110	А. Я не стесняюсь обнаруживать свои слабости перед друзьями
	Б. Мне нелегко обнаруживать свои слабости даже перед друзьями
111	А. Я часто боюсь совершить какую-нибудь оплошность
	Б. Я не боюсь совершить какую-нибудь оплошность
112	А. Наибольшее удовлетворение человек получает, добившись желаемого результата в работе
	Б. Наибольшее удовлетворение человек получает в самом процессе работы
113	А. О человеке никогда с уверенностью нельзя сказать, добрый он или злой
	Б. Обычно о человеке можно сказать, добрый он или злой
114	А. Я почти всегда чувствую в себе силы поступать так, как я считаю нужным, несмотря на последствия
	Б. Я далеко не всегда чувствую в себе силы поступать так, как я считаю нужным, несмотря на последствия
115	А. Люди часто раздражают меня
	Б. Люди редко раздражают меня
116	А. Мое чувство самоуважения во многом зависит от того, чего я достиг
	Б. Мое чувство самоуважения в небольшой степени зависит от того, чего я достиг
117	А. Зрелый человек всегда должен осознавать причины каждого своего поступка
	Б. Зрелый человек совсем не обязательно должен осознавать причины каждого своего поступка
118	А. Я воспринимаю себя таким, каким видят меня окружающие
	Б. Я воспринимаю себя не совсем таким, каким видят меня окружающие

119	А. Бывает, что я стыжусь своих чувств
	Б. Я никогда не стыжусь своих чувств
120	А. Мне нравится участвовать в жарких спорах
	Б. Мне не нравится участвовать в жарких спорах
121	А. У меня не хватает времени на то, чтобы следить за новинками в мире искусства и литературы
	Б. Я постоянно слежу за новинками в мире искусства и литературы
122	А. Мне всегда удается руководствоваться в жизни своими собственными чувствами и желаниями
	Б. Мне не часто удается руководствоваться в жизни своими собственными чувствами и желаниями
123	А. Я часто руководствуюсь общепринятыми представлениями в решении моих личных проблем
	Б. Я редко руководствуюсь в решении моих личных проблем общепринятыми представлениями
124	А. Мне кажется, что для того, чтобы заниматься творческой деятельностью, человек должен обладать определенными знаниями в этой области
	Б. Мне кажется, что для того, чтобы заниматься творческой деятельностью, человеку не обязательно обладать определенными знаниями в этой области
125	А. Я боюсь неудач
	Б. Я не боюсь неудач
126	А. Меня часто беспокоит вопрос о том, что произойдет в будущем
	Б. Меня редко беспокоит вопрос о том, что произойдет в будущем

Измеряемые параметры: компетентность во времени; самоподдержка; ценность самоактуализации; гибкость поведения; реактивная чувствительность; спонтанность; самоуважение; самопринятие; принятие природы человека; синергия; принятие собственной агрессии; контактность; познавательные потребности; креативность.

САТ измеряет самоактуализацию по двум независимым друг от друга базовым шкалам (ориентации во времени и поддержки) и 12-ти дополнительным.

Базовые шкалы:

Шкала ориентации во времени (ОВ) — 17 пунктов. Высокий балл по этой шкале свидетельствует о способности человека жить настоящим (переживать текущий момент своей жизни во всей его полноте, а не просто как фатальное следствие прошлого или подготовку к будущей «настоящей» жизни) и ощущать неразрывность прошлого, настоящего и будущего (видеть свою жизнь целостной).

Низкий балл по шкале означает ориентацию человека лишь на один из отрезков временной шкалы (прошлое, настоящее или будущее) и (или) дискретное восприятие своего жизненного пути.

Шкала поддержки (П) — 91 пункт. Измеряет степень независимости ценностей и поведения субъекта от воздействия извне («внутренняя/внешняя поддержка»). Человек, имеющий высокий балл по этой шкале, относительно независим в своих поступках, стремится руководствоваться в жизни собственными целями, убеждениями, установками и принципами, что не означает враждебности к окружающим и конфронтации с групповыми нормами. Он свободен в выборе, не подвержен внешнему влиянию («изнутри направляемая» личность).

Низкий балл свидетельствует о высокой степени зависимости, конформности, несамостоятельности субъекта («извне направляемая» личность), внешнем локусе контроля.

Дополнительные шкалы. В отличие от базовых, измеряющих глобальные характеристики самоактуализации, дополнительные шкалы ориентированы на регистрацию отдельных ее аспектов. Для дополнительных шкал высокий балл характеризует высокую степень самоактуализации.

Блок ценностей:

Шкала ценностной ориентации (ЦО) — 20 пунктов. Измеряет, в какой степени человек разделяет ценности, присущие самоактуализирующейся личности.

Шкала гибкости поведения (ГП) — 24 пункта. Диагностирует степень гибкости человека в реализации своих ценностей в поведении, взаимодействии с окружающими людьми, способность быстро и адекватно реагировать на изменяющуюся ситуацию.

Блок чувств:

Шкала сензитивности (Сен) — 13 пунктов. Определяет, в какой степени человек отдает себе отчет в своих потребностях и чувствах, насколько хорошо их рефлексировать.

Шкала спонтанности (Сп) — 14 пунктов. Измеряет способность человека спонтанно и непосредственно выражать свои чувства. Высокий балл по этой шкале не означает отсутствия способности к продуманным, целенаправленным действиям, он лишь свидетельствует о возможности и другого способа поведения (не просчитанного заранее), о том, что человек не боится вести себя естественно и раскованно, демонстрировать окружающим свои эмоции.

Блок самовосприятия:

Шкала самоуважения (Су) — 15 пунктов. Диагностирует способность человека ценить свои достоинства, положительные качества характера, уважать себя за них.

Шкала самопринятия (Спр) — 21 пункт. Отражает степень принятия человеком себя таким, каков он есть, вне зависимости от оценки своих достоинств и недостатков (возможно, и вопреки им).

Блок концепции человека:

Шкала представлений о природе человека (Поп) — 10 пунктов. Высокий балл по шкале свидетельствует о склонности испытуемого в целом положительно воспринимать природу человека («люди скорее добры») и не считать дихотомии мужественности/женственности, рациональности/эмоциональности и прочие антагонистическими и непреодолимыми.

Шкала синергии (Син) — 7 пунктов. Определяет способность человека к целостному восприятию мира и людей, к пониманию связанности противоположностей, таких как игра и работа, телесное и духовное и др.

Блок межличностной чувствительности:

Шкала принятия агрессии (ПА) — 16 пунктов. Высокий балл по шкале свидетельствует о способности человека принимать свое раздражение, гнев и агрессивность как естественное проявление человеческой природы (конечно же, речь не идет об оправдании своего антисоциального поведения).

Шкала контактности (К) — 20 пунктов. Характеризует способность человека к быстрому установлению глубоких, тесных и эмоционально насыщенных контактов с людьми.

Блок отношения к познанию:

Шкала познавательных потребностей (Поз) — 11 пунктов. Определяет степень выраженности у человека стремления к приобретению знаний об окружающем мире.

Шкала креативности (Кр) — 14 пунктов. Характеризует выраженность творческой направленности личности.

Каждый пункт теста входит в одну или более дополнительных шкал и, как правило, в одну базовую.

При использовании теста для индивидуальной диагностики «сырые» результаты переводятся в стандартные Т-баллы, на основе которых составляются профильные бланки. Завершается исследование построением индивидуального профиля.

Специфика феномена самоактуализации и сложность составляющих тест суждений, требующих серьезного осмысления, позволяют рекомендовать его для обследования преимущественно лиц с высшим образованием. Методика используется как индивидуально, так и для группы, применяется брошюра либо компьютеризированный вариант. В случае необходимости респондент может отвечать на вопросы и в отсутствие экспериментатора. Инструкция не ограничивает время для ответов, хотя практика показывает, что в норме оно обычно не превышает 30–35 минут.

Пункты теста, оставленные без ответа, или те, в которых отмечены оба варианта, при обработке не учитываются. В случае если количество таких пунктов достигнет 13 и более, результаты исследования считаются недействительными.

Ключи к тесту:

Шкала «Ориентации во времени»: 11а, 16б, 18б, 21а, 28б, 38б, 40б, 41б, 45б, 60б, 64б, 71б, 76б, 82б, 91б, 106б, 126б

Шкала «Поддержки»: 1б, 2б, 3б, 4а, 5б, 7б, 8а, 9а, 10а, 12б, 14б, 15б, 17а, 19а, 22б, 23а, 25б, 26б, 27б, 29а, 31б, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 39б, 42а, 43а, 44б; 46а, 47б, 49б, 50б, 51б, 52а, 53а, 55а, 56а, 57б, 59а, 61б, 62б, 65б, 66а, 67б, 68а, 69б, 70а, 72б, 73а, 74б, 75б, 77а, 79б, 80а, 81а, 83а, 85б, 86а, 87б, 88б, 89б, 90а, 93а, 94а, 95б, 96а, 97а, 98а, 99б, 100а, 102а, 103б, 104а, 105б, 108б, 109а, 110а, 111б, 113а, 114а, 115а, 116б, 117б, 118а, 119б, 120а, 122а, 123б, 125б.

Шкала «Ценностной ориентации»: 17а, 29а, 42а, 49б, 50б, 53а, 56а, 59а, 67б, 68а, 69б, 80а, 81а, 90а, 93а, 97а, 99б, 113а, 114а, 122а.

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

Шкала «Сензитивности»: 2б, 5б, 10а, 43а, 46а, 55а, 73а, 77а, 83а, 89б, 103б, 119б, 122а.

Шкала «Спонтанности»: 5б, 14б, 15б, 26б, 42а, 62б, 67б, 74б, 77а, 80а, 81а, 83а, 95б, 114а.

Шкала «Самоуважения»: 2б, 3а, 7б, 23а, 29а, 44б, 53а, 66а, 69б, 98а, 100а, 102а, 106б, 114а, 122а.

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

Шкала «Представлений о природе человека»: 23а, 25б, 27б, 50б, 66а, 90а, 94а, 97а, 99б, 113а.

Шкала «Синергии»: 50б, 68а, 91б, 93а, 97а, 99б, 113а.

Шкала «Принятия агрессии»: 5б, 8а, 10а, 15б, 19а, 29а, 39б, 43а, 46а, 56а, 57б, 67б, 85б, 93а, 94а, 115а.

Шкала «Контактности»: 5б, 7б, 17а, 26б, 33б, 36б, 46а, 65б, 70а, 73а, 74б, 75б, 79б, 96а, 99б, 103б, 108б, 109а, 120а, 123б.

Шкала «Познавательных потребностей»: 13а, 20б, 37а, 48а, 63б, 66а, 78б, 82б, 92а, 107б, 121б.

Шкала «Креативности»: 6б, 24а, 30а, 42а, 54а, 58а, 59а, 68а, 84а, 101а, 105б, 112б, 123б, 124б.

Каждый совпадающий с ключом ответ оценивается в 1 балл. Затем подсчитывается сумма баллов, набранных испытуемым по каждой шкале.

Интерпретация полученных результатов

При разработке теста не были однозначно определены нормы для высокого, среднего и низкого уровней самоактуализации. Однако считается, что показатели САТ у самоактуализирующейся личности ни в коем случае не должны «зашкаливать». Предельные значения свидетельствуют о слишком

сильном влиянии на результаты фактора социальной желательности или о стремлении испытуемых выглядеть в наиболее благоприятном свете (такое явление Э. Шостром назвал «псевдосамоактуализацией»). Практика показала, что «диапазон самоактуализации» находится в пределах «выше среднего». Низкие шкальные оценки характерны для людей, больных невротами, с различными формами пограничных психических расстройств. В психическую и статистическую норму попадает 68% всего населения, и только у 16% результат превышает 60 или не достигает 40 (в стенах). Значения выше 70 или ниже 30 наблюдаются только у 2,3% людей.

Результаты интерпретируются в соответствии с описанием шкал САТ. В зависимости от целей диагностики можно ограничиться анализом данных по базовым шкалам или провести полную интерпретацию. Выборочный анализ (с привлечением отдельных дополнительных шкал) может быть полезен, например, при контроле изменений в результате проведения обучающей, коррекционной или коучинговой программ. При этом следует соотносить полученные результаты со всеми имеющимися данными об испытуемом (результаты беседы, наблюдения, других использованных тестов и т. д.).

Сводные таблицы полученных данных

Таблица 1.1

Показатели самоактуализации руководителей (в баллах)

№ п/п	Субшкала													
	Ориентация во времени	Поддержка	Ценностная ориентация	Гибкость поведения	Сензитивность	Спонтанность	Самоуважение	Самопринятие	Представление о природе человека	Синергия	Принятие агрессии	Контактность	Познавательные потребности	Креативность
1	14	64	15	21	5	9	13	19	6	5	9	14	5	6
2	64	27	14	20	9	6	27	11	14	19	21	16	21	16
3	15	6	64	18	32	5	6	17	64	21	5	22	5	22
4	21	9	15	16	27	9	9	13	15	5	9	18	9	18
5	5	15	21	22	6	14	15	15	21	9	13	10	13	10
6	19	6	13	9	28	14	6	18	13	21	5	17	5	17
7	9	28	5	18	9	5	28	16	5	13	19	9	19	9

8	13	27	9	10	15	6	27	22	9	19	6	11	21	11
9	19	6	13	9	28	14	6	18	13	21	5	17	5	17
10	6	9	19	11	2	64	11	10	19	5	9	13	9	13
11	5	15	6	17	6	6	17	11	6	9	14	15	13	15
12	9	28	5	13	32	5	13	32	5	13	5	16	19	16
13	14	27	9	15	23	9	15	23	9	19	6	22	21	22
14	64	16	14	18	21	14	16	21	14	19	14	18	5	19
15	15	22	5	20	15	5	22	15	5	21	64	10	9	16
16	21	18	6	21	9	6	18	9	6	5	15	9	13	26
17	5	10	14	18	8	14	10	8	14	9	21	11	19	10
18	9	9	64	17	2	64	10	2	64	13	5	17	21	8
19	13	11	15	15	6	6	11	6	15	19	9	13	5	23
20	19	17	21	13	32	5	17	32	21	21	13	15	9	21
21	6	13	5	11	23	9	13	23	5	5	19	16	13	9
22	5	15	9	22	21	14	15	21	9	9	6	22	19	19
23	9	16	13	31	15	5	9	3	13	13	5	18	21	15
24	14	22	19	13	9	6	5	8	19	19	9	10	5	7

25	64	18	6	11	8	14	27	27	6	19	14	9	9	27
26	15	10	5	28	2	64	6	6	5	21	5	11	13	6
27	21	9	9	23	6	6	9	9	9	5	6	17	19	9
28	5	11	14	18	32	5	15	15	14	9	14	13	21	15
29	9	17	5	19	23	9	28	28	5	13	64	15	5	28
30	13	13	6	16	21	14	27	27	6	19	15	16	9	27
31	19	15	14	26	15	5	6	6	14	21	21	10	13	15
32	6	16	64	10	13	36	8	9	64	5	5	18	19	10
33	5	22	15	8	22	32	11	5	15	9	9	13	21	8
34	9	18	21	23	11	20	6	8	21	13	13	15	5	2
35	14	10	5	21	32	16	27	36	5	19	19	26	9	12
36	64	9	9	9	23	22	6	32	9	19	6	31	13	14
37	15	11	13	12	21	18	9	20	13	21	5	25	19	16
38	21	17	19	14	15	10	32	16	19	5	9	16	21	18
39	5	13	6	16	9	9	23	22	6	9	14	10	5	22
40	9	15	5	18	8	11	21	18	5	13	5	11	9	29
41	13	16	9	22	2	17	15	10	9	19	6	19	13	31

42	19	22	14	29	6	13	9	9	14	21	14	17	19	24
43	6	18	5	31	32	15	8	11	5	5	64	21	21	27
44	5	10	6	24	23	16	2	17	6	9	15	18	5	15
45	9	9	14	27	21	22	6	36	14	13	21	20	9	9
46	14	11	64	15	15	18	32	32	64	19	5	14	13	16
47	64	17	15	9	9	10	23	20	15	19	9	9	19	18
48	15	13	21	16	8	9	21	16	21	21	13	18	21	11
49	21	15	5	18	6	11	15	22	5	5	19	22	5	10
50	5	16	9	11	14	17	9	18	9	9	6	11	9	12
51	9	22	13	10	64	13	8	10	13	13	5	9	13	32
52	13	18	19	12	15	15	2	9	19	19	9	8	19	23
53	19	10	6	32	21	16	6	11	6	21	14	20	21	21
54	6	9	5	23	6	22	32	17	5	5	5	17	5	15
55	5	11	9	21	14	18	23	36	9	9	6	15	9	9
56	9	17	14	15	64	10	21	32	14	13	14	12	13	8
57	14	13	5	9	15	9	15	20	5	19	64	19	19	2
58	64	15	6	8	21	11	9	16	6	19	15	10	21	6

59	15	16	14	2	6	17	8	22	14	21	21	8	5	27
60	21	22	64	6	14	13	2	18	64	5	5	16	9	6
61	5	18	15	27	64	15	27	27	15	9	9	14	13	9
62	9	10	21	6	15	16	6	6	21	13	13	12	19	15
63	13	9	5	9	21	22	9	9	5	19	21	13	21	28
64	19	11	9	15	6	18	15	15	9	21	5	21	5	19
65	6	25	13	28	14	10	28	28	13	5	9	11	9	16

Уровень выраженности показателей доверия к себе у руководителей

№ п/п	в профессиональной деятельности		в интеллектуальной деятельности		в решении бытовых проблем		в умении строить взаимоотношения с близкими людьми (друзьями)		в умении строить взаимоотношения с одноклассниками		в умении строить взаимоотношения с вышестоящими людьми		в умении строить взаимоотношения в семье		в умении строить взаимоотношения с детьми		в решении бытовых проблем		в умении взаимодействовать с противоположным полом		в умении строить взаимоотношения с одноклассниками	
	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень
1.	8	высокий	14	низкий	6	низкий	5	низкий	6	низкий	5	низкий	15	низкий	15	низкий	11	высокий	8	высокий	22	высокий
2.	10	высокий	14	низкий	5	низкий	13	низкий	5	низкий	13	низкий	17	высокий	17	высокий	15	низкий	10	высокий	26	высокий
3.	6	низкий	11	высокий	7	низкий	10	высокий	7	низкий	10	высокий	14	низкий	14	низкий	19	высокий	11	высокий	16	низкий
4.	14	низкий	14	низкий	16	высокий	7	низкий	16	высокий	7	низкий	10	высокий	10	высокий	9	высокий	18	высокий	14	низкий
5.	13	низкий	15	низкий	19	высокий	10	высокий	19	высокий	10	высокий	14	низкий	14	низкий	12	высокий	16	высокий	21	высокий
6.	10	высокий	15	низкий	19	высокий	10	высокий	19	высокий	10	высокий	11	высокий	11	высокий	16	высокий	11	высокий	16	низкий
7.	17	высокий	18	высокий	5	низкий	10	высокий	5	низкий	10	высокий	13	низкий	13	низкий	12	высокий	11	высокий	21	высокий
8.	5	низкий	18	высокий	8	высокий	10	высокий	8	высокий	10	высокий	18	высокий	18	высокий	16	высокий	10	высокий	28	высокий
9.	15	низкий	17	высокий	17	высокий	10	высокий	17	высокий	10	высокий	9	высокий	9	высокий	9	высокий	13	низкий	8	высокий
10.	9	высокий	14	низкий	16	высокий	9	высокий	16	высокий	9	высокий	15	низкий	15	низкий	15	высокий	13	низкий	13	высокий
11.	5	низкий	13	низкий	18	высокий	9	высокий	18	высокий	9	высокий	13	низкий	13	низкий	17	высокий	10	высокий	15	высокий

12.	13	низкий	15	низкий	6	низкий	9	высокий	6	низкий	9	высокий	13	низкий	13	низкий	8	высокий	12	высокий	18	высокий
13.	6	низкий	19	высокий	16	высокий	9	высокий	16	высокий	9	высокий	16	высокий	16	высокий	12	высокий	12	высокий	12	высокий
14.	11	высокий	14	низкий	4	низкий	10	высокий	4	низкий	10	высокий	11	высокий	11	высокий	12	высокий	17	высокий	19	высокий
15.	10	высокий	13	низкий	12	высокий	7	низкий	12	высокий	7	низкий	17	высокий	17	высокий	9	высокий	13	низкий	15	высокий
16.	10	высокий	12	высокий	7	низкий	7	низкий	7	низкий	7	низкий	14	низкий	14	низкий	12	высокий	15	низкий	15	высокий
17.	11	высокий	14	низкий	9	высокий	6	низкий	9	высокий	6	низкий	12	высокий	12	высокий	11	высокий	15	низкий	20	высокий
18.	9	высокий	12	высокий	6	низкий	6	низкий	6	низкий	6	низкий	11	высокий	11	высокий	13	низкий	10	высокий	16	высокий
19.	13	низкий	16	высокий	18	высокий	9	высокий	18	высокий	9	высокий	16	высокий	16	высокий	18	высокий	11	высокий	16	высокий
20.	10	высокий	18	высокий	10	высокий	13	низкий	10	высокий	13	низкий	16	высокий	16	высокий	16	высокий	11	высокий	19	низкий
21.	9	высокий	6	низкий	11	высокий	7	низкий	11	высокий	7	низкий	16	высокий	16	высокий	12	высокий	6	низкий	12	низкий
22.	14	низкий	14	низкий	7	низкий	9	высокий	7	низкий	9	высокий	14	низкий	14	низкий	9	высокий	15	низкий	12	низкий
23.	14	низкий	14	низкий	9	высокий	7	низкий	9	высокий	7	низкий	10	высокий	10	высокий	9	высокий	18	высокий	10	низкий
24.	13	низкий	16	высокий	17	высокий	9	высокий	17	высокий	9	высокий	16	высокий	16	высокий	17	высокий	11	высокий	16	низкий
25.	20	высокий	4	низкий	16	высокий	10	высокий	16	высокий	10	высокий	5	низкий	5	низкий	19	высокий	20	высокий	12	низкий
26.	15	низкий	6	низкий	20	высокий	13	низкий	20	высокий	13	низкий	7	низкий	7	низкий	18	высокий	18	высокий	14	низкий
27.	18	высокий	6	низкий	20	высокий	11	высокий	20	высокий	11	высокий	8	высокий	8	высокий	20	высокий	19	высокий	16	низкий
28.	19	высокий	3	низкий	17	высокий	9	высокий	17	высокий	9	высокий	8	высокий	8	высокий	17	высокий	20	высокий	11	низкий
29.	20	высокий	5	низкий	18	высокий	14	низкий	18	высокий	14	низкий	5	низкий	5	низкий	19	высокий	18	высокий	10	низкий
30.	18	высокий	4	низкий	14	высокий	10	высокий	14	высокий	10	высокий	4	низкий	4	низкий	20	высокий	20	высокий	13	низкий
31.	7	низкий	10	высокий	10	высокий	13	низкий	10	высокий	13	низкий	20	высокий	20	высокий	7	низкий	12	высокий	19	низкий
32.	14	низкий	14	низкий	8	высокий	7	низкий	8	высокий	7	низкий	20	высокий	20	высокий	12	высокий	15	низкий	22	высокий
33.	12	высокий	11	высокий	10	высокий	9	высокий	10	высокий	9	высокий	16	высокий	16	высокий	12	высокий	20	высокий	11	высокий

34.	8	высокий	12	высокий	9	высокий	5	низкий	9	высокий	5	низкий	12	высокий	12	высокий	12	высокий	9	высокий	19	высокий
35.	12	высокий	18	высокий	11	высокий	7	низкий	11	высокий	7	низкий	16	высокий	16	высокий	10	высокий	13	низкий	14	высокий
36.	10	высокий	16	высокий	10	высокий	10	высокий	10	высокий	10	высокий	10	высокий	10	высокий	7	низкий	16	высокий	13	высокий
37.	16	высокий	17	высокий	14	низкий	12	высокий	14	низкий	12	высокий	14	низкий	14	низкий	9	высокий	12	высокий	7	высокий
38.	15	низкий	13	низкий	9	высокий	9	высокий	9	высокий	9	высокий	5	низкий	5	низкий	10	высокий	9	высокий	18	высокий
39.	14	низкий	13	низкий	12	высокий	8	высокий	12	высокий	8	высокий	9	высокий	9	высокий	10	высокий	8	высокий	15	высокий
40.	8	высокий	10	высокий	10	высокий	10	высокий	10	высокий	10	высокий	18	высокий	18	высокий	15	низкий	14	низкий	16	высокий
41.	12	высокий	17	высокий	14	низкий	9	высокий	14	низкий	9	высокий	18	высокий	18	высокий	13	низкий	17	высокий	11	высокий
42.	11	высокий	16	высокий	13	низкий	12	высокий	13	низкий	12	высокий	11	высокий	11	высокий	15	низкий	9	высокий	8	высокий
43.	10	высокий	11	высокий	11	высокий	12	высокий	11	высокий	12	высокий	13	низкий	13	низкий	7	низкий	18	высокий	18	низкий
44.	12	высокий	18	высокий	11	высокий	8	высокий	11	высокий	8	высокий	10	высокий	10	высокий	16	высокий	16	высокий	17	низкий
45.	7	низкий	16	высокий	7	низкий	14	низкий	7	низкий	14	низкий	16	высокий	16	высокий	17	высокий	18	высокий	24	высокий
46.	8	высокий	12	высокий	9	высокий	12	высокий	9	высокий	12	высокий	13	низкий	13	низкий	12	высокий	9	высокий	19	низкий
47.	14	низкий	13	низкий	12	высокий	5	низкий	12	высокий	5	низкий	12	высокий	12	высокий	10	высокий	8	высокий	15	низкий
48.	7	низкий	16	высокий	7	низкий	9	высокий	7	низкий	9	высокий	16	высокий	16	высокий	17	высокий	18	высокий	24	высокий
49.	9	высокий	13	низкий	9	высокий	12	высокий	9	высокий	12	высокий	14	низкий	14	низкий	9	высокий	7	низкий	21	высокий
50.	5	низкий	10	высокий	7	низкий	12	высокий	7	низкий	12	высокий	11	высокий	11	высокий	8	высокий	9	высокий	16	низкий
51.	13	низкий	17	высокий	9	высокий	9	высокий	9	высокий	9	высокий	16	высокий	16	высокий	10	высокий	5	низкий	21	высокий
52.	6	низкий	16	высокий	12	высокий	11	высокий	12	высокий	11	высокий	18	высокий	18	высокий	9	высокий	8	высокий	28	высокий
53.	11	высокий	11	высокий	7	низкий	13	низкий	7	низкий	13	низкий	19	высокий	19	высокий	12	высокий	5	низкий	8	низкий
54.	10	высокий	18	высокий	7	низкий	7	низкий	7	низкий	7	низкий	17	высокий	17	высокий	12	высокий	7	низкий	13	низкий
55.	10	высокий	16	высокий	9	высокий	9	высокий	9	высокий	9	высокий	19	высокий	19	высокий	8	высокий	7	низкий	15	низкий

56.	11	высокий	11	высокий	5	низкий	13	низкий	5	низкий	13	низкий	20	высокий	20	высокий	14	низкий	9	высокий	19	низкий
57.	9	высокий	18	высокий	8	высокий	10	высокий	8	высокий	10	высокий	19	высокий	19	высокий	11	высокий	12	высокий	13	низкий
58.	9	высокий	16	высокий	7	низкий	17	высокий	7	низкий	17	высокий	18	высокий	18	высокий	8	высокий	7	низкий	15	низкий
59.	8	высокий	13	низкий	10	высокий	13	низкий	10	высокий	13	низкий	15	низкий	15	низкий	7	низкий	12	высокий	19	низкий
60.	10	высокий	10	высокий	8	высокий	7	низкий	8	высокий	7	низкий	20	высокий	20	высокий	12	высокий	15	низкий	22	высокий
61.	20	высокий	17	высокий	12	высокий	8	высокий	12	высокий	8	высокий	16	высокий	16	высокий	18	высокий	8	высокий	14	низкий
62.	9	высокий	16	высокий	7	низкий	15	низкий	7	низкий	15	низкий	4	низкий	4	низкий	12	высокий	9	высокий	18	низкий
63.	18	высокий	13	низкий	4	низкий	11	высокий	4	низкий	11	высокий	14	низкий	14	низкий	10	высокий	10	высокий	18	низкий
64.	11	высокий	18	высокий	9	высокий	13	низкий	9	высокий	13	низкий	20	высокий	20	высокий	12	высокий	9	высокий	6	низкий
65.	7	низкий	12	высокий	8	высокий	7	низкий	8	высокий	7	низкий	11	высокий	11	высокий	11	высокий	8	высокий	14	низкий

Преобладающий тип доверительного круга общения у руководителей (в баллах)

№ п/ п	Отец			Мать			Лучший друг			Партнер			Родные			Коллеги			Вышестоящий человек		
	Доверяю	Частично доверяю	Не доверяю	Доверяю	Частично доверяю	Не доверяю	Доверяю	Частично доверяю	Не доверяю	Доверяю	Частично доверяю	Не доверяю	Доверяю	Частично доверяю	Не доверяю	Доверяю	Частично доверяю	Не доверяю	Доверяю	Частично доверяю	Не доверяю
1.	8	1	18	50	83	36	53	63	40	20	35	50	83	36	53	63	40	20	35	50	83
2.	8	3	16	60	83	34	45	36	20	20	11	60	83	34	45	36	20	20	11	60	83
3.	5	1	21	50	50	32	45	45	20	40	17	50	50	32	45	45	20	40	17	50	50
4.	0	18	9	70	83	67	72	90	50	70	52	70	83	67	72	90	50	70	52	70	83
5.	5	14	8	60	66	41	45	58	40	50	11	60	66	41	45	58	40	50	11	60	66
6.	7	1	19	66	58	46	45	81	50	10	41	66	58	46	45	81	50	10	41	66	58
7.	7	1	19	70	50	44	54	50	50	40	23	70	50	44	54	50	50	40	23	70	50
8.	4	4	19	50	66	27	36	18	20	10	17	50	66	27	36	18	20	10	17	50	66
9.	9	10	8	90	83	71	81	81	50	50	76	90	83	71	81	81	50	50	76	90	83
10.	5	3	19	70	75	50	81	54	30	30	41	70	75	50	81	54	30	30	41	70	75
11.	5	5	17	40	91	54	63	100	30	60	35	40	91	54	63	100	30	60	35	40	91

12.	6	3	18	90	75	60	72	83	50	60	41	90	75	60	72	83	50	60	41	90	75
13.	4	1	22	65	70	40	50	45	30	25	31	65	70	40	50	45	30	25	31	65	70
14.	7	13	7	60	50	41	53	75	20	10	35	60	50	41	53	75	20	10	35	60	50
15.	10	1	16	40	35	30	53	63	50	20	83	40	35	30	53	63	50	20	83	40	35
16.	6	15	7	20	11	10	45	36	60	20	83	20	11	10	45	36	60	20	83	20	11
17.	4	6	17	20	17	0	45	45	50	40	50	20	17	0	45	45	50	40	50	20	17
18.	11	1	15	50	52	60	72	90	70	70	83	50	52	60	72	90	70	70	83	50	52
19.	6	5	18	40	11	10	45	58	60	50	66	40	11	10	45	58	60	50	66	40	11
20.	4	17	6	50	41	30	45	81	66	10	58	50	41	30	45	81	66	10	58	50	41
21.	5	13	9	50	23	30	54	50	70	40	50	50	23	30	54	50	70	40	50	50	23
22.	7	1	19	20	17	0	36	18	50	10	66	20	17	0	36	18	50	10	66	20	17
23.	7	2	18	50	76	60	81	81	90	50	83	50	76	60	81	81	90	50	83	50	76
24.	7	1	19	30	41	20	81	54	70	30	75	30	41	20	81	54	70	30	75	30	41
25.	9	2	16	30	35	10	63	100	40	60	91	30	35	10	63	100	40	60	91	30	35
26.	16	1	10	50	41	20	72	83	90	60	75	50	41	20	72	83	90	60	75	50	41
27.	8	0	19	30	31	20	50	45	65	25	70	30	31	20	50	45	65	25	70	30	31
28.	8	0	19	20	35	30	53	75	60	10	50	20	35	30	53	75	60	10	50	20	35
29.	4	6	17	50	0	30	45	36	20	10	60	50	0	30	45	36	20	10	60	50	0

30.	5	0	22	50	52	60	72	100	70	70	83	50	52	60	72	100	70	70	83	50	52
31.	4	13	10	30	41	30	72	63	50	20	83	30	41	30	72	63	50	20	83	30	41
32.	8	2	17	30	11	10	45	18	30	40	41	30	11	10	45	18	30	40	41	30	11
33.	5	3	19	10	35	20	72	45	40	20	58	10	35	20	72	45	40	20	58	10	35
34.	10	10	7	50	47	60	81	81	90	50	83	50	47	60	81	81	90	50	83	50	47
35.	1	5	21	30	17	10	45	72	54	40	58	30	17	10	45	72	54	40	58	30	17
36.	5	6	16	50	17	20	54	45	30	40	75	50	17	20	54	45	30	40	75	50	17
37.	2	5	20	10	23	10	72	27	40	20	58	10	23	10	72	27	40	20	58	10	23
38.	13	3	11	30	41	30	72	63	50	20	83	30	41	30	72	63	50	20	83	30	41
39.	19	3	5	40	41	30	72	45	50	20	66	40	41	30	72	45	50	20	66	40	41
40.	9	13	5	40	30	40	63	72	60	50	75	40	30	40	63	72	60	50	75	40	30
41.	24	0	3	30	35	20	72	45	70	70	66	30	35	20	72	45	70	70	66	30	35
42.	21	4	2	40	35	20	54	45	50	40	75	40	35	20	54	45	50	40	75	40	35
43.	15	6	7	50	41	10	45	63	30	30	50	50	41	10	45	63	30	30	50	50	41
44.	18	1	8	40	23	50	63	100	60	70	83	40	23	50	63	100	60	70	83	40	23
45.	16	2	9	50	23	20	36	18	10	10	41	50	23	20	36	18	10	10	41	50	23
46.	11	9	7	10	23	20	45	36	30	20	58	10	23	20	45	36	30	20	58	10	23
47.	19	3	5	20	0	0	54	54	30	30	66	20	0	0	54	54	30	30	66	20	0

48.	16	2	9	60	41	60	90	45	80	60	83	60	41	60	90	45	80	60	83	60	41
49.	15	5	7	50	47	40	45	81	70	70	75	50	47	40	45	81	70	70	75	50	47
50.	14	6	8	20	35	50	54	36	50	30	50	20	35	50	54	36	50	30	50	20	35
51.	4	15	8	30	29	30	81	36	50	30	41	30	29	30	81	36	50	30	41	30	29
52.	12	10	6	60	35	30	72	100	50	40	83	60	35	30	72	100	50	40	83	60	35
53.	17	6	4	40	11	20	45	9	30	30	66	40	11	20	45	9	30	30	66	40	11
54.	15	11	1	40	6	0	27	50	40	50	66	40	6	0	27	50	40	50	66	40	6
55.	5	14	8	40	35	30	53	63	50	20	83	40	35	30	53	63	50	20	83	40	35
56.	4	17	6	20	11	10	45	36	60	20	83	20	11	10	45	36	60	20	83	20	11
57.	19	8	0	20	17	0	45	45	50	40	50	20	17	0	45	45	50	40	50	20	17
58.	16	5	6	50	52	60	72	90	70	70	83	50	52	60	72	90	70	70	83	50	52
59.	19	3	5	13	3	11	30	41	30	72	63	50	20	83	30	41	17	6	20	11	10
60.	7	15	5	19	3	5	40	41	30	72	45	50	20	66	40	41	8	0	20	17	0
61.	8	0	19	9	13	5	40	30	40	63	72	60	50	75	40	30	5	6	50	52	60
62.	5	6	16	24	0	3	30	35	20	72	45	70	70	66	30	35	3	5	13	3	11
63.	4	3	20	21	4	2	40	35	20	54	45	50	40	75	40	35	17	6	20	11	10
64.	4	2	21	15	6	7	50	41	10	45	63	30	30	50	50	41	8	0	20	17	0
65.	11	3	13	18	1	8	40	23	50	63	100	60	70	83	40	23	5	6	50	52	60

Результаты статистической обработки данных

Достоверные различия в уровне доверия к себе и показателей самоактуализации у руководителей (Крускала – Уолиса)

№	Уровни доверия к себе	Средние значения			Н	р
		Высокий уровень самоактуализации	Средний уровень самоактуализации	Низкий уровень самоактуализации		
1	в профессиональной деятельности	2.5	2.3	1.7	8,349	0,013
2	в интеллектуальной деятельности	1.7	2	2.4	6,163	0,031
3	в умении строить взаимоотношения с близкими людьми	1.7	2	2.6	8,022	0,016
4	в умении строить взаимоотношения в семье	1.6	2.1	2.5	9,290	0,006
5	в умении взаимодействовать с противоположным полом	2.4	2.2	1.7	8,501	0,011
6	в умении проводить и организовывать досуг	2.6	2	1.8	12,344	0,001

Примечание: Н- значение критерия Крускала- Уолиса; р – вероятность допустимой ошибки.

Альтернативы	1	2	3	4	5
низкий	8	22	14	9	12
средний	13	13	13	13	13
высокий	16	14	19	19	23

$$\chi^2_{\text{эмп}}=9,54$$

$\chi^2_{кр} =$	9,488 для $p < 0,05$
	13,277 для $p < 0,01$

Вывод: При применении критерия- χ^2 было выяснено, что особенности проявления содержательных характеристик доверия к себе и другим респондентами не равновероятен (не случаен). Т.к. эмпирическое значение больше критического, и оно находится в зоне значимости.

Взаимосвязь самоактуализации и доверия к себе и другим

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	
роСпирмена	VAR00001	Коэффициент корреляции	1,000	,987**	,641*
		Знч. (2-сторон)	.	,000	,001
		N	65	65	65
	VAR00002	Коэффициент корреляции	,987**	,115	,115
		Знч. (2-сторон)	,000	,014	,017
		N	65	65	65
	VAR00003	Коэффициент корреляции	,641*	,576	,442
		Знч. (2-сторон)	,001	,135	,272
		N	65	65	65

Программа для психологов-практиков по социально-психологическому сопровождению руководителей с низким уровнем самоактуализации

Модульная программа – это интегративный групповой тренинг, представляющий ряд психолого-педагогических приёмов, активирующих динамику позитивных изменений ряда значимых личностных характеристик, в том числе самоотношения и самооценки, с условием развития обучающей самоактуализации руководителей. Основными принципами являются принципы активного обучения и реализация смысла, свободы выбора; принцип, что человек сознательное существо, наделенное силой воли; принципы исследовательской позиции (творческой), объективации (осознание) поведения, партнерского (субъект – субъектного) общения, гештальт психологии «здесь-и-сейчас» и др.

Цели программы – создать на основе системной психолого-педагогической технологии особое образовательно-коммуникативное пространство, которое является условием развития обучающей самоактуализации как динамической характеристики социального развития личности. В нашем представлении тренинг это не просто набор технологий, а особое образовательное пространство, в рамках которого происходит изменение содержательных характеристик личности. Составляя из разных модулей, основываясь на изучении работ по самоактуализации и самооценки, с помощью особых педагогических приёмов и обучающих техник мы создали программу, которая позволяла бы нам справиться с поставленной задачей и создать условия для активации потенциала, изменению таких характеристик личности, как самоотношение и самооценка, и как следствие изменение системы ценностных и установочных утверждений, снизить механизмы сопротивления, расширить фильтры восприятия, повысить уровень осознанности и целостности, открыть личностные ресурсы.

Задачи программы - уменьшить механизм сопротивления, устранить психологические барьеры и защиты, которые мешают саморазвитию; расширить сложившийся дефицитарный тип обработки информации (расширение фильтров восприятия), осмысление существующей структуры комплексов; организовать обучение как продуктивную творческую деятельность, связанную с достижением социально полноценного продукта; актуализировать потенциал личности во время прохождения программы и способствовать компетентностному использованию в своей жизни; а так же способствовать выработке нового позитивного отношения к любому жизненному опыту как к процессу самореализации, самопознания, обучению новым эффективным жизненным стратегиям, созданию собственного целостного видения (от простых потребностей до самоактуализации), развитию интуиции и творчества, повышению осознанности и раскрытию

личностных ресурсов, формированию современного отношения к образовательному процессу как процессу самовыражения и гармоничного развития всех аспектов личности; предложить участнику интегративного группового тренинга активную жизненную позицию благодаря процессу проживания личного нового опыта (когнитивного, поведенческого, эмоционального).

Методологические подходы программы - метод интерактивного обучения (коллективные дискуссии, учебно-ролевые игры и т.д.); интегративный подход (целостное видение человека, раскрытие потенциала, развитие интуиции и творчества и т.д.); гештальт терапия; гуманистический; синергетический; механизмы групповой динамики как совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности группы и его этапы; метод развития самосознания за счет ролевых игр с элементами драматизации, создающие условия для формирования эффективных коммуникативных навыков, а так же деловые, управленческие, организационные, инструментальные игры; групповые рефлексивные практики; психогимнастика; игровая терапия, музыкотерапия, телесная терапия, бихевиоральная терапия.

Интегративная групповая тренинговая работа проходит через 3 стадии активности: корреляция существующего поведения, развитие нового эффективного поведения и формирование у человека личностных качеств, умений и навыков, закрепление полученных навыков на личностной территории при достижении конкретно установленных участником личностных и социальных целей.

Группа с момента ее создания до завершения проходит несколько стадий своего развития. Продолжительность, насыщенность, «яркость» стадий группового процесса зависят от целей, типа и особенностей группы, мастерства и личных качеств ведущего, от применяемых методик. Проходя через разные психолого-педагогические техники участники тренинга применяют 5 принципов обратной связи – через соотнесения себя с другими (сопоставление), восприятия себя другими (обратная связь), результаты собственной деятельности (самооценка), наблюдение собственного внутреннего состояния, восприятие собственного внешнего облика; методы рефлексии, когда участники вместе сами побуждают говорить о запретном, подталкивают к обучению друг друга, оказывают сочувствие друг другу, выражают эмпатию; участвуют в совместных дискуссиях; участвуют в разных ролях в разных ситуациях друг друга, что помогает совместно переживать процесс изменений друг с другом, стимулируют устойчивость к переменам; практическая отработка техник манипуляции и противостояние этому и пр.

Для усиления изменений в интегративную групповую тренинговую работу введены «лидеры малых групп» (наставники), которые демонстрируют (транслируют, передают) тип адекватной и самоактуализирующейся

личности. На каждой ступени они активно включены во все процессы, что подчеркивает важность результативности техники. Они делятся результатами и осознанностью применения данных техник. Они привносят в обучающую среду свой опыт преодоления совместных разработок оптимальных стратегий, решения того или иного типа задач с последующей демонстрацией выбранного решения и его обоснованием; отстаиванием найденного решения на основе развернутого анализа и сопоставления различных когнитивных стратегий; опыт принятия и следования правилам; опыт рефлексии (Я с собой, Я с другими); выполнение маршрутных карт и пр.

Главной задачей первого модуля является мотивация к изменениям в жизни, целью второго модуля является приобретение опыта актуализации потенциала, раскрытие творческих способностей. Задачей третьего этапа является вдумчивая ежедневная работа по закреплению опыта предыдущих этапов, усиливающая когнитивную составляющую методики, и реализация совместного благотворительного проекта, который позволяет каждому участнику реализовать свое видение миссии и предназначения (обучающая самоактуализация).

На первом модуле необходимо дать возможность человеку «остановиться» на своем жизненном пути, сделать срез в оценке себя самого и тех жизненных целей и ценностей, потребностей и притязаний, которые стоят и/или стояли перед ним; обнаружить конструктивные и неконструктивные модели поведения себя в отношении самого себя и других людей; выявить и актуализировать качества, которые необходимы для реализации образа «идеального Я». Результат первого модуля - привести к управляемому изменению уровня самооценки и повышению степени выраженности самоактуализации участника, «встряхивание системы».

Во втором модуле важно раскрыть потенциальный ресурс личности и направить его на реализацию личных целей, которые относятся к его пониманию жизни и жизненных целей. Для этого необходимо выявить коммуникативные и личностные стратегии, которые не позволяют доверительно относиться к окружающему миру, принять обратную связь «обобщенного» другого, осознать эффективные навыки, развернуть от себя к возможности реализовать вокруг. На втором этапе будут задействованы все механизмы функционирования самооценки - обратная связь от других (индивидуальный партнер, малые группы, тренер, команда), социальное сравнение себя с другими (работа в малых группах, домашнее задание) и самоатрибуция (простить, отпустить, освоение нового себя) в разных условиях тренинга. После осознания последствий предыдущих выборов, благодаря выбранным методам моделируются «проблемные» ситуации, в которых происходит обучение и иницируются дальнейшие действия, направленные на развитие творческого потенциала и расширение возможностей поведения и взаимодействия с собой и людьми, ведущие к запланированным изменениям в важных областях жизни. Во втором модуле тренинга можно описать следующим образом: на первом этапе мы освобождаем возможности

(процесса отпускания), на второй актуализируем и продолжаем освобождать (общительность, независимость, смелость, естественность) плюс чувствительность ко времени (отделение того, что происходит во внутреннем разговоре и на самом деле), опознавание временных реалий (что, зачем и почему) и применительно к целям, которые поставлены, на третьей закрепляется в ежедневной практике. Выстраивая психолого-педагогическую технологию, способствующую активизации личностного роста взрослого человека, создающую условия и предпосылки для него, необходимо учитывать осознанные зафиксированные выводы (инсайты) за время второго модуля, где есть необходимые условия (ролевые игры, «кризисные» ситуации и пр.), чтобы участник актуализировал процесс саморазвития (интуиция, креативность, «здесь и сейчас», ресурсы, сила и т.д.), естественным следствием которого становится изменения в направлении его личностной зрелости (доступ к важным ответам о смысле жизни и важности самореализации на уровне миссии и предназначения). Иными словами, именно эти изменения (их содержание, направленность, динамика) свидетельствуют о процессе личностного роста и могут выступать в качестве критериев личностного роста. Результаты второго этапа - раскрытие и актуализация потенциала через приобретение нового опыта взаимодействия с собой и миром вокруг.

В третьем модуле важно сопоставить свои истинные ценности с окружением, найти возможность самореализации в достижении личной цели, реализации гуманистических и социально значимых ценностей. Здесь важно проявленные и актуализированные свои способности реализовать в контексте общечеловеческих отношений на благо другим и миру в целом. В этой части программы важно создавать условия для реализации творческих способностей, расширение смысла, формирования опыта уникальности Я, отработку навыков эффективных коммуникаций, целеполагания, мотивации и т.д. Важно держать высоко уровень значимых аспектов личности, что будет повышать его уровень самооценки и реализацию актуализированного потенциала. На этом этапе важно удержать градус в общей команде, т.к. именно выработка эффективных социальных связей основанных на доверии, открытости, ответственности каждого позволит закрепить те решения, которые были на первом и втором этапе.

«Присвоить» (переработать) опыт участнику помогает многократное обращение к нему, что и достигается во время третьего модуля. Для закрепления навыков нужна среда, которую и формирует психолого-педагогическая технология данного этапа, где у участника есть возможность полученный опыт первых модулей перенести в ежедневную практику, осознанно формировать в ежедневной практике навыки, исходя из будущего представления о себе и своей роли в своей жизни, соединив со служением обществу. Задача 3 этапа состоит в том, чтобы участники в ежедневной, еженедельной и ежемесячной практике закрепили полученный опыт по всем когнитивным схемам программы и осознали путь самостоятельного

продвижения. Освоение расширения и работы над собой в рамках этой широкой рамки возможностей и открытия потенциала и его актуализации. Созданная среда эта возможность для поддержки экспертной и вдохновлявшей, в которой есть наставники и проводники. Результатом третьего этапа будет закрепление всех когнитивных моделей и создание устойчивого результата.

Третий модуль состоит: из трех тренингов (раз в месяц), которые включают групповой коучинг и тренинги по управлению временем, ответственности, управлению проектами, по выстраиванию команды, целеполаганию, мастерские по вовлечению и другие мероприятия; ежедневных индивидуальных тренировок; ежемесячных коуч-сессий с участниками; еженедельную групповую работу по продвижению к общекомандным целям (социальный проект). За время третьего модуля создается пространство социальной и психологической адаптации личности, и не просто адаптации, а адаптации развивающей, обучающие техники, методы и приёмы в этой связи одновременно направляются как на приобретение конкретных умений и навыков, так и на развитие общегуманитарных компетенций, качественное изменение системы коммуникации личности (осознание, принятие, прощение и пр.), её содержательное усложнение на разных уровнях (когнитивный, эмоциональный, поведенческий).

Задача третьего модуля состоит в том, чтобы участники в ежедневной, еженедельной и ежемесячной продвигались по пути личностного роста, исходили из самоактуализации (по А. Маслоу), максимально расширяли границы влияния и своего уровня ответственности, своей значимости в мире (работа над социальным проектом), на практике закрепляли полученный опыт, осознанно двигались по пути самореализации (открытие и освоение заложенного потенциала, расширение возможностей, рост самоактуализации). Завершающий 3 уикенд третьего этапа своей целью ставит подведение итогов, общая рефлексия, «закрытие гештальта», работа по принятию результата, возможность увидеть свое авторство, получить признание тренера, участников проекта, команды в целом и внешних участников социального проекта.

На протяжении 90 дней группа наставников помогает участникам программы в достижении многоуровневых целей (личная, забота о людях рядом, нуждающиеся люди в социуме). Три цели, которые каждый участник ставит перед собой в начале третьего модуля, отличаются друг от друга социально значимым уровнем задачи, а значит, изначально предполагают расширение своего представления о личном и творческом потенциале. Работа над социальным проектом – это самореализация личности через умение вовлечь любого в свою идею (исходя из социальной миссии); получение обратной связи от всех, кто в этом проекте задействован; это возможность по завершению получить содержательную обратную связь, которая сама является полем дальнейшей рефлексии и потенциалом возможностей к дальнейшему самосовершенствованию.

Со второй половины третьего модуля участник расширяет зону ответственности и приобретает опыт самому быть наставником, что увеличивает когнитивный эффект программы, благодаря увеличивающейся практике и необходимости самому быть примером для других. Сформированная обучающая среда как технология интенсивного обучения повышает качество усвоения образовательного материала, поддерживает участника в реализации личностных изменений первых модулей, в ежедневном закреплении нового поведения, в освоении новых знаний и умений работы в команде благодаря расширяющей роли социального проекта. В специально созданных психолого-педагогических условиях целенаправленно формируется система (увеличение источников «обратной связи» (в группе - от тренера, наставника, партнера, команды) вплоть до реально достигнутых результатов в социальном проекте (вне группы) и др.), при которой механизмы функционирования самооценки, такие, как усвоение субъектом оценок других, социальное сравнение и самоатрибуция, изменяются за счет изменения общей самооценки, повышения оценки своей действительности (MAS) и ожиданий по поводу своей компетентности (ООК), что, следственно, ведет к возрастанию адекватной самооценки и росту потребностей личности в самоактуализации. Эффективность интегративной групповой тренинговой работы достигается за счет создания условий (ограниченное время, ежедневная поддержка наставников, экспертиза, многоуровневые цели и др.), в которых участник актуализирует процесс саморазвития в направлении его личностной зрелости, что затрагивает его взаимоотношения не только внутренним (интраперсональность) миром, но и с внешним (интерперсональность).

Результаты обучающей программы - обогащение новым опытом, расширение коммуникативных возможностей благодаря совместному опыту; реализация творческого потенциала и смысловых личностных решений; осознание эффективности своей жизни и эффективных стратегий, осознание своей модели поведения на сейчас; выбор целей, дающих направление саморазвитию в будущем, шанс приблизить Я реальное к Я идеальному, усиление адекватности самооценки; расширение границ влияния, повышение уровня ответственности и своей значимости; выстраивание более взрослого отношения с собой и с другими.

Нами разработана психотехнология, которая основываясь на результатах исследования, позволяет утверждать о возможности управляемого изменения уровня самооценки и степени выраженности самоактуализации личности.

Таблица. 1

Поэтапная динамика изменения личностных свойств

Параметры и характеристики самоактуализации и самооценки	Первый этап	Второй этап	Третий этап
Расширение кругов влияния	Только «Я»	«Я и близкие» (другой)	Я, другие и мир вокруг нас
Расширение целей и задач	Я и моя цель	Я и моя цель и цели родных	Я и моя цель, цели других и цели незнакомых
Расширение зоны ответственности	На себя	На себя и других (группа)	На себя и на других, и на всю зону проекта
Взаимообмен	м/г	Вся команда	Все участники проекта
Бытие	Воспоминания старого опыта	Увеличение способов бытия за счет нового опыта, творчества и различий	Расширение и закрепление новых способов бытия за счет нового опыта (творчество) и вытаскивание старого успешного опыта
Детерминированность	Осознание имеющегося опыта и привнесение новых правил	Отказ от старого опыта, расширение и внедрение нового опыта, новых правил	Привнесение новых правил, новые пошаговые инструкции, возможность создания нового опыта во взаимодействии, Выборность
<u>ИГРЫ</u>			
Процессы в тренингах	Ролевая игра х/у	Психодрама, социодрама	Социодрама, групповой структурированный коучинг
<u>САМОАКТУАЛИЗАЦИИ</u>			

Полное знание и принятие своей сокровенной сущности	Рефлексия - обращение внимания субъекта на самого себя и на своё сознание, в частности, на продукты собственной активности, а также какое-либо их переосмысление Осознание своего опыта	Рефлексия - обращение внимания субъекта на самого себя и на своё сознание, в частности, на продукты собственной активности, а также какое-либо их переосмысление Осознание своего опыта	Рефлексия - обращение внимания субъекта на самого себя и на своё сознание, в частности, на продукты собственной активности, а также какое-либо их переосмысление Осознание своего опыта
Стремление к единству, интеграции, синергии личности	Объединение м/ж, Принятие себя в разных проявлениях и уважение к разным проявлениям себя	Соединенность мамы и папы в себе, принятие своего «Я», малой группы	Объединение людей вне команды в проект Единение целей своих, близких и других Нахождение синергии в действии
Осуществление миссии	Зарождение идеи, только на уровне идеи	Стремление к чему-то большему, чем я; осознание своей силы и стремление к поиску миссии	Осознанная работа с миссией программы в стремлении к трансформации элементов общества
<u>Закрепление САМОАКТУАЛИЗАЦИИ</u>			
Уважение к себе	Через осознание своего прошлого опыта и придания ему позитивного смысла	Через осознание своего прошлого опыта и придания ему позитивного смысла; Через создания нового опыта и его осознания	Через осознание своего прошлого опыта и придания ему позитивного смысла; Через создания нового опыта и его осознания

Оценка своих способностей	Через изменения отношения к оценке либо через сравнение с другими	Через изменения отношения к оценке либо через сравнение с другими	Через изменения отношения к оценке либо через сравнение с другими
Ориентир на настоящее	Приглашение ориентироваться в настоящем	Осознанная фокусировка на настоящем	Максимальный ориентир на настоящее исходя из поиска возможностей для реализации Будущих целей
Осознанность	Изначальная	Глубокая	Ежедневная практика
Самореализация	Приглашение	Новый опыт в самореализации	Постановка цели исходя из самореализации
<u>Механика</u>			
Осознание и преодоление себя	«Застрявшие кадры» прошлого опыта больше в отношении себя (рефлексия)	«Застрявшие кадры» прошлого опыта в отношении себя и других (рефлексия)	«Застрявшие кадры прошлого опыта больше в отношении себя, других и окружающих людей в жизни (рефлексия)
Приобретение опыта	Воспоминание о забытом опыте	Торможение в приобретении нового опыта (нового бытия, новых решений, стратегий в жизни), выбор его создавать и успешный многократный опыт создания	Торможение в приобретении нового опыта (нового бытия, новых решений, стратегий в жизни, новых менеджерских навыков), расширение вариантов выбора и множественное создание
Актуализация Бытия	Снятие сопротивления	Переход из бытия возможного в актуальный	Выбор создавать себя для разных задач насущных, важных и преобразование/обновление каждый раз
Создание среды для реализации творческого потенциала	Минимальная	Практика в пределах группы	Создание среды на территории всех поставленных задач (за пределами группы)

Вытаскивание дистинкции (делать актуальным)	Минимальное	Требуется в 2-х упражнениях	Ежедневная практика по обновлению себя по мере движения проекта
<u>Личностное качество</u>	<u>«Я-усилие» (функция)</u>		
Готовность действовать для изменения	Себя	Себя и Других	Себя, Других и Ситуации
Способность выйти за пределы своей детерминированности	По отношению к себе	По отношению к себе и другим	По отношению к себе, другим и внешнему миру
<u>Механизмы Самооценки</u>			
Усвоение субъектом оценок других	Оценка Тренера	Оценка Тренера, партнера (бадди), в малых группах, группах растяжки	Тренер, партнер (бадди), команды, всех участников проекта, друзей, коллег, родных
Социальное сравнение	В пределах малой группы	В пределах всех участников	В пределах всех участников проекта и всех, кто окружает за период тренинга по разным параметрам (результаты, вид, статус и т.д.)
Самоатрибуция (наблюдение за собой)	В меньшей степени Работа по осознанности себя за период жизни (в пределах заикленности)	В большей степени Обратная связь по результатам психодрам (по мере расширение зоны принятия)	В максимальной степени Рефлексия и привязка к результатам своим, команды, в отношениях (стремление осознать себя больше за счет короткого времени и больших задач)
<u>Аспекты самооценки</u>			

Когнитивная (влияние через подачу информации)	Информации много, вводная по ключевым категориям программы	Информации меньше, больше про осознание полученного опыта в рамках основных категорий	Вводные про масштаб программы, миссии, целеполагание. Осознание опыта, работа с целями, вовлечение. Осознание опыта, обобщение, закрытие гештальта
Эмоциональная (за счет раскручивания эмоц_фона)	Постепенный ежедневный прирост, закрепление высоких достижений в конце	С самого начала высокий эмоц_аспект, трансформация окрашивания по мере продвижения от прошлого опыта к новому	Средний эмоциональный аспект, акцент на закреплении положительного опыта. Завершение, гештальт, сильный эмоц. фон
<u>ИТОГИ</u>			
Что двигает участников?	Переосмысление опыта Освобождение от тягостных, тормозящих «проблем» Поиск нового	Жажда попробовать что-то новое Желание двигаться вперед Позволение себе видеть и желать вершину (мечту)	Горячее Желание и ответственность за реализацию новых задач, Постоянная приверженность актуализировать потенциал, расширять границы возможного
Мотивация	Хочу	Хочу и могу	Могу и получится
Расположение «Я-усилий» относительно полюсов Жертва - Авторство Использование потенциала	Жертвенность перевешивает опыт и рефлексия прошлого	Увеличивается осознанность привнесения в жизнь опыт и рефлексия прошлого и настоящего	Стремление и внедрение подходов авторской позиции, закрепление нового опыта, реализация потенциала опыт и рефлексия прошлого и настоящего и построение реального будущего

Тренинговая программа самоактуализации личности

Общие положения программы тренинга

Программа тренинга рассчитана на 16 часов. Она базируется на трех блоках, имеющих строго определенные, но взаимосвязанные друг с другом задачи.

Первый блок направлен на осознание участниками тренинга своего «Я» (чувств, отношений, позиций, потребностей, установок, мотивов поведения и др.). Особое значение в осознании своего «Я» играет определение своего социокультурного «Я». Комплекс упражнений, входящий в данный блок, позволит каждому: понять и принять себя, выявить внутренние противоречия, избавиться от деструктивных психологических защит, затрудняющих личностную динамику, раскрыть возможности для личностного роста, интериоризации культурных эталонов общества.

На рассматриваемом этапе решаются также задачи знакомства членов группы друг с другом и создания такого микроклимата в Т-группе, при котором она стала бы субъектом - фасилитатором для всех ее участников.

Задачей второго блока является формирование чувства «Мы», сопричастности к социуму, осознания своей ответственности перед ним и своей значимости для него, а также понимания того, что самоактуализация и личностный рост предполагает и изменение характера взаимодействия с миром (прежде всего с близкими, значимыми людьми). Входящий в него комплекс упражнений обеспечивает сплочение членов группы, способствует развитию у них эмпатии и рефлексии. Основу этого блока составляет психодрама, построенная на основе метода «катастроф».

Третий блок включает в себя группу упражнений, которые дают возможность участникам приобрести способности к анализу и решению личностных проблем, частично или полностью избавиться от травмирующего опыта, освоить технологии саморазвития. Он предполагает коллективное творчество участников по проектированию направлений, программ и инструментария саморазвития. Кроме того, комплекс упражнений данного блока имеет психотерапевтическую направленность.

В программу включен сервисный блок по психологической профилактике стрессов. Эти упражнения могут быть использованы как до, так и после сложных групповых занятий и в их середине.

Деление программы на блоки носит несколько условный характер, так как не существует четких границ между ними. Каждый из указанных блоков содержит некоторые упражнения из других. Это обусловлено реализацией принципа системности в построении цикла занятий тренинга, движением от простого к сложному, постепенному формированию потребности и навыков анализа и обеспечения личностной динамики. Кроме того, большая часть упражнений и игр имеет многоцелевое предназначение.

Тренер может вносить изменения в содержание и последовательность упражнений в зависимости от особенностей группы, индивидуальных

проблем, результативности каждого дня занятий, настроя группы и многих других факторов.

Оптимальный размер группы от 15 до 25 человек. Чем больше число группы, тем меньшее количество упражнений за отведенное время может быть выполнено. В этой связи число упражнений за одно занятие может быть увеличено или сокращено. Продолжительность одного занятия может быть спланировано от двух до шести часов. Занятия продолжительностью менее двух часов малоэффективны. Не желательно также и перегружать участников длительными занятиями. Оптимальное время на проведение каждого занятия для детей два часа, для взрослых 3 – 4 часа. Тренинг самоактуализации желательно проводить не реже двух раз в неделю. Но и ежедневные занятия малоэффективны, так как членам группы необходимо время на осмысление аналитических упражнений.

Материальное и дидактическое оснащение тренинга:

- 1) кресла (или удобные стулья) - по числу участников тренинга;
- 2) стол;
- 3) флип-чарт (или доска);
- 4) магнитофон;
- 5) фломастеры или маркеры – 3 набора (по 4 - 7 цветов);
- 6) цветные карандаши – 2 набора (не менее 10 цветов);
- 7) бумага белая, формат А - 4 – 45 листов;
- 8) стикеры разноцветные – 1 пачка;
- 9) набор цветной бумаги;
- 10) ножницы – 3 шт;
- 11) клей ПВА – тюбик;
- 12) ручки шариковые – по числу участников;
- 13) скотч – 1 шт.;
- 14) ватман А - 4 – 6 листов;
- 15) бейджики – по числу участников;
- 16) запись релаксационной музыки (Г. Азовцевой).

Правила работы Т-группы:

1. ПРАВИЛО ДОБРОВОЛЬНОСТИ.

В тренинге участвуют только тот, кто хочет. Участник должен иметь свою внутреннюю заинтересованность в изменении своей личности.

2. ПРАВИЛО РАВЕНСТВА.

Правило предполагает, что все члены группы, независимо от их возраста, статуса, социального положения, равны. Общение между участниками тренинга на «Ты» и по имени.

3. ПРАВИЛО «ЗДЕСЬ И ТЕПЕРЬ».

Оно означает, что действие происходит в настоящем времени и, что все возникающие вопросы и проблемы должны решаться в группе в момент их возникновения или осознания.

4. ПРАВИЛО ПЕРСОНИФИКАЦИИ ВЫСКАЗЫВАНИЙ.

Каждый говорит от своего имени, кратко и только, по существу.

5. ПРАВИЛО ЭМПАТИИ И ТОЛЕРАНТНОСТИ.

Это правило предусматривает открытость позиций, взглядов, высказываний каждого; откровенность; авансирование доброго отношения ко всем членам группы; безоценочное восприятие участников тренинга, их мыслей и чувств; ориентацию членов Т-группы на взаимную поддержку.

6. ПРАВИЛО АКТИВНОСТИ.

Каждый обязан активно участвовать на всех занятиях, высказывать свои мысли и выражать чувства. «Отсиживаться и отмалчиваться» на занятиях и быть сторонним наблюдателем запрещается. Участник тренинга должен активизировать свои интеллектуальные и эмоциональные силы на самореализацию, поддержку других членов Т-группы и развитие процесса тренинга.

7. ПРАВИЛО «СТОП».

Оно вводится с целью обеспечения психологической защиты личности и является уточнением к предыдущему. Данное правило означает, что каждый член группы имеет право отказаться от участия в одном из упражнений, а также отказаться отвечать на тот или иной вопрос членов группы.

8. ПРАВИЛО КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ (ПРАВИЛО «КУПЕ»).

Оно означает, что все, о чем говорится на тренинге, не должно разглашаться, обсуждаться с другими (даже самыми близкими) людьми, не являющимися членами группы. Особенно это касается сугубо личной информации.

Это правило может быть ужесточено, – когда даже члены группы не имеют право обсуждать информацию друг с другом вне занятий. Можно это правило упростить, - когда разрешается говорить о тренинге друг с другом и с другими людьми, если только обсуждаемая тема не касается сугубо конфиденциальной (личной) информации о членах группы.

Члены группы могут принять эти правила, внести в них изменения или добавить новые. Необходимо оставить возможность членам группы корректировать правила работы на любом из занятий. Задача тренера напоминать о правилах членам группы, контролировать их выполнение. Не рекомендуется принимать такие правила, которые заведомо не выполнимы.

СОДЕРЖАНИЕ ЗАНЯТИЙ

Занятие № 1 «Я и мы»

Цели: 1) знакомство членов группы; 2) актуализация целей жизни;

Упражнение № 1 «Бейджики»

Цели: снижение напряжения участников тренинга; знакомство.

Тренер заранее готовит заготовки импровизированных бейджиков для членов Т-группы. Их должно быть в два раза больше чем участников тренинга. Они имеют разные причудливые формы, т.е. выполнены в виде: галстука, бабочки, медали, ордена, клипсы, шляпы, кулона и т.п.

Каждый участник выбирает себе бейджик, пишет на нем фломастером свое имя и свой девиз, садится в круг, говорит группе как его звать (называет настоящее или вымышленное имя) и произносит свой девиз.

Члены группы задают друг другу вопросы по существу девиза.

Рефлексия.

Упражнение № 2 «Мой новый друг»

Цель: знакомство членов группы.

Тренер говорит о целях тренинга и просит членов группы назвать себя и озвучить свои ожидания. Он знакомит группу с правилами ее работы. Члены группы принимают или уточняют эти правила. Далее вся группа делится на пары. Им дается задание в течение пяти минут познакомиться друг с другом (рассказать о себе или задать друг другу вопросы). Через пять минут все садятся в круг. Первый участник становится за спиной своего нового товарища и начинает о нем рассказ со слов «Моего нового друга звать ...». Далее члены группы задают вопросы тому, кто был представлен группе. Потом участники меняются ролями, и уже второй участник представляет первого, после чего взаимное представление осуществляет вторая пара и т.д. Так осуществляется первое знакомство членов Т-группы.

Рефлексия.

Упражнение № 3 «Добрые пожелания»

Цель: формирование позитивного настроения на совместную работу.

Члены группы по очереди высказывают пожелания: а) соседу справа, б) всем членам Т-группы на весь цикл занятий.

Рефлексия.

Упражнение № 4 «Домики»

Цель: определение исходных позиций – надежд членов Т-группы на результат тренинга.

Всем членам группы тренер раздает вырезанные из картона домики. Он дает задание участникам выбрать себе домик и написать на нем то, что он ожидает от тренинга. Далее эти домики наклеиваются на большой лист бумаги в виде улицы. Ожидания озвучиваются.

Рефлексия.

Упражнение № 5 «Рисунок состояния»

Цель: актуализация эмоционального состояния.

Члены группы (индивидуально каждый) на ватмане (формат А4) цветными карандашами, красками, фломастерами или мелками выполняют абстрактный рисунок своего состояния. Рисунки раскладываются на столах, и члены группы пытаются установить, есть ли среди них похожие. Потом каждый презентует свои рисунки группе, объясняя, что он хотел выразить. Члены группы задают ему вопросы по существу рисунка. Далее рассказывают о своих рисунках другие члены группы.

Рефлексия.

Упражнение № 4 «Метафорическое Я»

Цель: осознание своего «Я».

Члены группы должны презентовать себя в метафорических «Я»-высказываниях. С одной стороны, необходимо постараться максимально выразить себя в этих образах, с другой - подать их так, чтобы максимально заинтересовать (привлечь внимание) членов группы. О степени заинтересованности можно будет судить по частоте и характеру вопросов к каждому участнику. На подготовку к упражнению участника дается от трех до пяти минут. Каждый должен придумать не менее семи метафорических сравнений. Например: 1) я мираж; 2) я капля дождя; 3) я гиперболоа, 4) я стрела, летящая в цель и т.п.

Далее члены группы по очереди зачитывают свои «Я»-высказывания и отвечают на вопросы товарищей по сути метафорических самопрезентаций.

Рефлексия.

Упражнение № 5 «Безопасная дистанция»

Цель: определить степень доверия каждого участника другим членам Т-группы на этапе начала тренинга.

Желающий участник выходит в центр. Ему дается клубок ярких цветных толстых ниток (возможно шерстяных). Он должен с его помощью обозначить свое личное пространство (зона комфорта), в пределы которого он не хотел бы впускать никого (это может быть окружность или иная фигура, открытая или закрытая). Потом каждый подходит к границе этой фигуры, и центральный участник определяет, может ли он уменьшить дистанцию для того или иного участника или он ее хочет увеличить, или оставить неизменной. Через эту процедуру проходят все члены группы.

Рефлексия.

Упражнение может быть продолжено. Группа разбивается на две половины, каждая из которых располагается напротив другой у противоположных стен аудитории. Далее первые номера движутся навстречу вторым номерам. Вторые стоят на месте. Когда, по мере приближения, дистанция становится некомфортной, второй номер должен сказать «стоп» или первый может остановиться сам, если он почувствовал дискомфорт первым. Потом вторые номера идут навстречу первым и процедура повторяется. Далее пары многократно меняются и все делятся своими ощущениями.

Рефлексия.

Упражнение № 6 «Броунское движение»

Цель: разминка.

Члены группы хаотично двигаются по аудитории. Их задача не сталкиваться друг с другом. Они атомы. Тренер сообщает, что температура +2. Все двигаются медленно; +15 – движение быстрее; +20, +30, -3, +50, +26, -10, +25, +70, +90, +100, +28, 0 градусов и т.п. Участники группы то увеличивают, то замедляют скорость. Периодически тренер командует: «Стоп! Атомы объединились в молекулы по двое, по трое, по пятеро» и т.д.

Рефлексия.

Упражнение № 7 «Доброе зеркало»

Цель: Развитие толерантности, эмпатии, рефлексии.

Члены группы делятся на пары. Вторые номера играют роль зеркала.

Первый игрок, смотрясь «в зеркало», начинает говорить сначала о позитивных своих качествах, а затем о негативных. Участник, исполняющий роль зеркала, должен отвечать на каждую похвалу, словами «я люблю тебя за это» или «это мне в тебе нравится» или иными похвальными словами. Необходимо, чтобы эти слова не повторялись. В ответ на самокритику, «зеркало» обеспечивает поддержку. Этой поддержкой может быть сочувствие, могут быть контраргументы и др. Далее участники меняются ролями.

После завершения работы всех пар, осуществляется рефлексия занятия.

Примеры диалогов коммуникатора и «зеркала»

<i>Коммуникатор</i>	<i>Зеркало</i>
<i>Я добрый</i>	<i>Это хорошо</i>
<i>Я веселый</i>	<i>Мне это в тебе нравится</i>
<i>У меня есть чувство юмора</i>	<i>Прекрасное качество</i>
<i>Но я рассеянный</i>	<i>Это признак гениальности</i>
<i>Я капризный</i>	<i>Я все равно тебя люблю</i>
<i>Я не пунктуальный</i>	<i>Хорошо, что ты это понимаешь</i>

Упражнение № 8 «Дерево жизни»

Цель: осознание базисных моментов самоактуализации личности.

Закройте глаза и представьте дерево, которое вам нравится или дерево, в образе которого вы можете себя представить. Это дерево вашей жизни.

Представьте его корни - это ваш базис, ваша основа. Поразмышляйте о том, что составляет вашу основу, что вас «питает», что удерживает вас (это может быть ваша семья, традиции, а может - это ваши какие-то качества, знания, а может статус или что-то другое)? Представьте ствол – это стержень вашей личности, ваша самость. Может это ваши принципы, может опыт, может качества, черты характера и др. Поразмышляйте об этом. Представьте основные ветви кроны – это направления вашего развития, личностного роста, цели, ориентиры. Подумайте, насколько они выросли и должны вырасти еще. Что вам надо сделать для этого?

Нарисуйте это дерево (схематично). Подпишите, что составляют ваши корни, ствол, ветви. Нарисуйте на больших ветках маленькие. Их должно быть столько, сколько составляющих, необходимых для роста в каждом направлении. Подпишите их. Это инструментарий, это ваши планы, это содержание вашей работы над собой.

Закройте глаза, представьте листья - это ваши эмоции, чувства и эмоциональные состояния. Какими они должны быть для личностного роста. Надо ли вам поработать со своими эмоциями и чувствами. А теперь представьте плоды. Какие плоды мечтаете вырастить вы?

Обсуждение.

Рефлексия.

Занятие № 9 «Дыхание в унисон»

Цели: формирование чувства эмпатии, доверия; снятие напряжения. Группа делится на диады по жребью, но так, чтобы пары были гендерными по составу. Пары садятся лицом к лицу. Прижавшись друг к другу левым плечом, члены диад закрывают глаза. Они стараются подстроиться друг к другу в едином ритме дыхания. Упражнение продолжается 3 минуты. Потом пары становятся спиной друг к другу, и упражнение продолжается 3 минуты. Далее пары садятся лицом к лицу, соприкасаясь лишь ладонями рук. Они дышат в унисон и стараются через ладони рук передать друг другу тепло своего сердца, нежность, добрые чувства.

Рефлексия упражнения и занятия.

Занятие № 2 «Жить или жертвовать»

Цель: актуализация ценности жизни.

Упражнение № 1 «Пазлы»

Цели: разминка; формирование чувства «Мы».

Тренер дает установку группе представить себя пазлами. Каждый пазл имеет четыре стыковочных грани с причудливыми конфигурациями. Этими конфигурациями в реальности могут быть качества или особенности личности, черты характера, поступки, события, отношения или другие признаки, отражающие в определенной степени индивидуальность каждого участника тренинга.

Первый участник должен назвать все четыре позиции. Например: 1) я увлекаюсь игрой на гитаре; 2) я очень влюбчивый; 3) у меня родители педагоги; 4) я был в Германии.

Второй участник имеет право ограничить лишь одну степень свобод первого, «соединив одну грань пазла», т.е. он должен обязательно назвать одну из четырех позиций, в той или иной степени совпадающих с одной из позиций предыдущего участника. Например: «У меня тоже родители из представителей интеллигенции».

Возможно они у него артисты или ученые, но не учителя. Но он так изложил свою позицию, что она по родовому признаку подходит с позицией первого игрока.

Далее он должен назвать три новых своих позиции.

Третий участник может ограничить уже две степени свобод предыдущих участников, т.е. назвав по одной позиции к первому и второму игроку и еще предложить две свои, не совпадающие с названными ранее. Он имеет право занять лишь одну позицию у одного из предыдущих участников. Но он уже не может сопоставить свои признаки с занятой позицией «в месте соединения пазлов»: родители педагоги – родители интеллигенция.

Четвертый участник уже может занять три позиции совпадения, а пятый – все четыре. Но каждый член группы должен принимать на себя ответственность за результат игры, т.е. занимать столько и такие позиции

соучастников игры, чтобы последнему члену Т-группы осталось лишь занять оставшиеся четыре свободные позиции и «все пазлы соединились».

Рефлексия.

Упражнение № 2 «Счастливый день моей жизни»

Цель: актуализация ценности жизни.

Тренер ведет диалог с группой о ценности жизни. Дается задание членам группы вспомнить и рассказать об одном из самых счастливых дней своей жизни. Участники задают друг другу вопросы. Тренер настраивает группу на то, чтобы найти общие, схожие моменты ощущения счастья, типичных ситуаций, событий, отношений.

Рефлексия.

Упражнение № 3 «Катастрофа»

Цель: актуализация ценности жизни, через субъективное переживание ситуации смерти.

Группа садится полукругом. Тренер находится в центре. Он предлагает участникам представить, что они находятся в круизе на тихоокеанском лайнере. Происходит кораблекрушение. По злой воле судьбы целой остается крошечная резиновая лодка на три человека. Спасти могут только трое. И всем необходимо сделать выбор, кто должен спастись.

Тренер раздает участникам игры по три спички, символизирующие, соответственно три жизни. Каждый участник волен распорядиться этими жизнями. Он может одну жизнь оставить себе, а остальные распределить по собственному усмотрению. Обдумав свой выбор, каждый по очереди должен подойти к каждому и, смотря ему в глаза без лишних комментариев, сказать «Ты идешь» и отдать ему спичку или «Ты не идешь» и спичку не отдавать.

Потом он должен выйти в центр круга, поднять руку, с оставшейся спичкой, вверх и сказать «Я иду». Те, кто не оставили себе жизнь, выходят в центр круга и произносят фразу «Я не иду».

Когда все участники игры сделают свой выбор, тренер оставляет на местах только тех троих, у кого осталось больше всего спичек. Если участник не оставил себе жизнь, то сколько бы спичек он не получил от других, они уже жизнями не считаются. Он выбывает из круга. Если участник оставил себе все три спички, не поделившись ни с кем, в зачет идет только одна спичка.

Выбывшие ложатся на спину в стороне от круга (на импровизированное кладбище) на коврики и закрывают глаза. Тренер включает грустную музыку и произносит монолог о ценности жизни, задает риторический вопрос «Зачем?» тем, кто отдал все свои жизни, максимально драматизирует ситуацию.

Потом тренер предлагает участникам, «отдавшим свои жизни», по одному подойти к «оставшимся в живых» и передать прощальные слова своим родным. Это является условием возвращения в круг. После названной процедуры, все вновь садятся в круг. Теперь каждый имеет право обосновать свой выбор. Ведется обсуждение проблемы.

Рефлексия.

Примечания:

1. Перед началом упражнения тренер должен обязательно выяснить, переживал ли кто-либо из участников тренинга в этом году смерть близких или иные трагические события. К этим участникам необходимо проявить особое внимание и быть готовым к оказанию психологической помощи.

2. После проведения данного упражнения важно в течение этого и последующего занятий провести комплекс упражнений на устранение стрессовой ситуации у членов Т-группы.

Упражнение № 4 «Релаксация»

Цель: снятие напряжения, релаксация.

Все ложатся на коврики (можно на столы), принимают удобную позу (поза лентяя), закрывают глаза, стараются максимально расслабиться. Включается релаксационная музыка с вербальными чередующимися установками на ощущения тяжести, тепла, покоя и т. п. (комплекс аутогенной тренировки АТ -1 по Шульцу). Рекомендуются релаксационные аудиальные циклы Галины Азовцевой (Санкт-Петербург).

Рефлексия.

Упражнение № 5 «Ты мне дорог»

Цель: развитие эмпатии.

Члены группы осуществляют медленное хаотичное движение под легкую музыку. Каждый должен подойти к каждому, обнять его и сказать «Ты мне дорог».

Рефлексия.

Упражнение № 6 «Центр вселенной»

Цель: снятие напряжения.

Члены группы хаотично не спеша перемещаются по помещению. Задача каждого члена группы постараться любыми способами стать «центром вселенной» - привлечь к себе и задержать внимание всех или большинства участников тренинга. Время на выполнение упражнения 3 – 5 минут.

Рефлексия упражнения и всего занятия.

Занятие № 3 «Чувствование»

Цели: 1) снятие остаточных негативных переживаний упражнения «Жить или умереть»;

2) развитие чувств эмпатии и актуализация чувства ценности жизни.

Упражнение № 1 «Маска»

Цель: самопрезентация (презентация своих субличностей).

Участники тренинга дома изготавливают, маски в которых стараются выразить свое «Я», все основные свои субличности. С одной стороны, на маске каждый изображает, какой он есть на самом деле, а с другой – каким его видят другие.

Занятие начинается с того, что каждый выходит в центр полукруга и демонстрирует свою маску. Он объясняет значения всех элементов,

изображенных на ней, и дает ей целостную характеристику. Члены группы задают участнику вопросы по сути презентованной личности. После ответов, свою маску представляет следующий член Т-группы и т.д.

Рефлексия.

Упражнение № 2 «Свободное движение»

Цели: мобилизация, развитие социальной перцепции.

Члены группы осуществляют хаотичное движение под легкую музыку. При этом они стараются избегать смотреть друг другу в глаза, но не должны сталкиваться (1 минута). Далее они, наоборот, при движении, должны стараться встретиться взглядом друг с другом (1 минута). На завершающем этапе движения они должны стараться мягко касаться друг друга рукой, плечо, спиной, бедром и т.д.

Рефлексия.

Упражнение № 3 «Тяни-толкай»

Цель: формирование умений отстаивать свои принципы и говорить: «Нет».

Группа делится на пары произвольно.

Первые номера представляют ситуацию, когда им очень важно сказать «нет», а вторые настроены на то, чтобы заставить («уговорить») партнера сказать «да» на телесном уровне. Вторые номера стараются столкнуть плечом или бедром первых с места, постепенно наращивая усилия. Первые должны изо всех сил сопротивляться. При этом вторые номера говорят «Да», а первые – «Нет». Потом участники меняются ролями. Далее упражнение повторяется еще один раз, но теперь участники держат друг друга за руки (согнутыми пальцами ладонь в ладонь) и стараются вытянуть партнера из условного круга, говоря «Да». Партнер сопротивляется и говорит «Нет».

Рефлексия.

Упражнение № 4 «Под лучами солнца»

Цели: 1) развитие чувства эмпатии, доверия к людям; 2) снятие психического напряжения.

Группа делится на несколько подгрупп (команд) по 4-5 человек. Первые номера команд становятся в центр и закрывают глаза. Все остальные под легкую музыку медленно перемещаются вокруг центрального участника и прикасаются ладонями к разным частям его тела от головы до ног. Прикосновения должны быть нежными, мягкими, неспешными, «оставляющими чувственный след», этичными. После выполнения первой части упражнения по команде тренера, члены группы ладонями рук синхронно выполняют три ниспадающих движения от макушки центрального участника до его пят. Он открывает глаза. Через три минуты выполнения упражнения участники меняются местами до тех пор, пока все члены команд пройдут через «солнечный душ» прикосновений.

Рефлексия.

Упражнение № 5 «Путешествие в нирвану»

Цели: 1) развитие чувства эмпатии, доверия к людям; 2) снятие психического напряжения.

Группа делится на несколько подгрупп по 4-5 человек. Первые номера микрогрупп ложатся на столы (на спину) и закрывают глаза. Все остальные под легкую музыку медленно перемещаются вокруг центрального участника и прикасаются ладонями к разным частям его тела от головы до ног, выполняя поглаживающие движения.

Прикосновения должны быть нежными, мягкими, неспешными, «оставляющими чувственный след», этичными. Через три минуты участники меняются местами до тех пор, пока все члены команд пройдут через пледу прикосновений.

После завершения упражнения каждому участнику надо помочь плавно, не спеша подняться, поставить его в центр круга с закрытыми глазами. Потом все кладут ему на голову и плечи ладони и вместе осуществляют ниспадающие движение рук сверху вниз до его пят (или колен). Это завершающее упражнение «водопад» осуществляется трижды с каждым участником.

Рефлексия.

Упражнение № 6 «Доверие»

Цели: 1) развитие чувства ответственности, эмпатии, доверия к людям; 2) снятие психического напряжения.

Группа делится на несколько подгрупп по 4-5 человек. Первые номера команд становятся в середину круга и закрывают глаза. Их руки должны быть сложены крест на крест и прижаты к груди. Все остальные члены команд стоят близко плотным кольцом и начинают по кругу (или от себя к участнику напротив) раскачивать центрального участника. При этом нельзя отрывать от него рук. Со временем амплитуда раскачивания должна быть максимальной. Упражнение считается удавшимся, если центральный участник буквально беззаботно падает из рук в руки, окружающих его товарищей. После завершения упражнения все тесным кольцом обнимают среднего участника, и упражнение повторяется уже со следующим членом Т-группы.

Рефлексия.

Упражнение № 7 «Рисунок чувств»

Цели: 1) экспрессивное выражение (опредмечивание) эмоционального состояния; 2) снятие эмоционального состояния.

Члены группы на ватмане (формат А4) цветными карандашами, фломастерами, красками выполняют абстрактные рисунки своего актуального эмоционального состояния. На работу отводится до 10 минут.

После выполнения задания, каждый «презентует» свой рисунок, рассказывая, что он на нем изобразил и почему. Члены группы сравнивают, есть ли похожие рисунки или их элементы, обсуждают, почему так получилось и есть ли в них выражение сходных чувств и состояний.

Рефлексия.

Упражнение № 8 «Рождение»

Цель: формирование установки к личностной динамике.

Участники делятся на пары и садятся в шеренгу попарно лицом друг к другу на коврики. Обувь необходимо снять. Руки кладут друг другу на плечи, ногами прикасаются к бедрам друг друга. Образуется труба. Каждый из участников по очереди в роли новорожденного должен не спеша ползком пролезть через импровизированный родовой канал. При этом члены группы могут его мягко подталкивать прижимать, поглаживать. Выбравшегося из «канала» участника встречает тренер со словами «Мы рады твоему рождению в этом мире Мы ждали тебя. А он в ответ должен крикнуть «Я вас всех люблю» и заменить одного из участников, сев на его место, а тот в свою очередь должен выполнять роль новорожденного.

Рефлексия.

Упражнение № 9 «Бег доверия»

Цель: закрепление чувства доверия к членам команды.

Члены Т-группы выходят из круга и строятся в две шеренги лицом друг к другу на расстоянии двух вытянутых рук, соприкасаясь пальцами (или держась за руки с тем, кто стоит напротив). Один из участников отходит на 5-7 метров от живого коридора участников, разгоняется и мчится сквозь строй. Участники размыкают руки перед его грудью. Далее он становится в строй и уже другой участник бежит сквозь строй. Упражнение продолжается до тех пор, пока все участники выполняют задание. Если участники боятся бежать, замедляют скорость перед строем, целесообразно повторить упражнение для всей Т- группы дважды.

Рефлексия упражнения и всего занятия.

Занятие № 4 «Освобождение самоактуализирующейся личности»

Цель: преодоление страхов и внутриличностных барьеров, мешающих самоактуализации.

Упражнение № 1 «Герб»

Цель: осознание собственных ценностей.

Тренер раздает группе листы белой бумаги (формат А-4) и цветные карандаши (фломастеры).

Каждому предлагается нарисовать свой герб. Герб должен состоять из пяти секторов (форма любая). В первом секторе надо нарисовать 2 – 3 вещи, которые Вы хорошо делаете. Во втором секторе надо изобразить наибольший Ваш успех в жизни. В третьем - поместить рисунок идеального дома (места) для Вашей души. Четвертый сектор должен содержать рисунок части тела человека, которую Вы считаете одной из самых привлекательных и красивых. В пятом секторе надо написать три слова (или три фразы), которые Вы бы хотели услышать про себя.

Участники тренинга выполняют рисунок в течение 7 минут, демонстрируют рисунки группе, задают друг другу вопросы, ведут обсуждение гербов.

Рефлексия.

Упражнение № 2 «Я тебя понимаю»

Цель: Развитие социальной перцепции, взаимопонимания, эмпатии.

Каждый член группы выбирает себе партнера и затем в течение 2-3 минут в устной форме описывает его состояние, настроение, чувства, желания в данный момент. Тот, чье состояние описывает партнер, должен или подтвердить правильность предположений, или опровергнуть их.

Оба партнера вправе комментировать высказывания друг друга.

Рефлексия.

Упражнение № 3 Психоаналитическая игра «Волшебный магазин»

Цель: Актуализация личностных ценностей.

Членам Т- группы дается установка закрыть глаза и представить себя в волшебном магазине, где находится множество разных ценных вещей. Необходимо мысленно осмотреть товары. Тренер говорит о том, что одну из понравившихся вещей вы можете взять себе. Представьте, что это за вещь, опишите ее. Объясните членам группы, почему вы выбрали именно ее. Скажите, хотелось ли еще взять что-нибудь, что именно?

Далее группа осуществляет анализ символов, по которым определяются актуальные потребности (ценности) личности.

Заключительный вывод делает тренер.

Рефлексия.

Упражнение № 4 «Я имею право быть»

Цель: Принятие себя и своих прав.

Члены группы встают, подходят друг другу (организуются в динамические пары) и заявляют друг другу по очереди свои права.

Примеры:

Я имею право быть!

Я имею право на понимание!

Я имею право на твою любовь, уважение, снисхождение...

Я имею право на свое «Я»!

Рефлексия.

Упражнение № 5 «Арена»

Цель: развитие рефлексии, самопознание.

Планируемое время: 30 минут.

Оборудование и материалы: рабочие тетради и авторучки, раздаточный материал - карточки «Окно Джогари».

Тренер указывает на значимость для человека рефлексии, степени открытости его взаимоотношений с ближайшим значимым социальным окружением, уровня его активности в самопознании через взаимодействие с другими людьми. Чем адекватнее «Я» реальное с образом «Я», тем меньше вероятность возникновения конфликтно-стрессовых ситуаций с окружающими.

Тренер предлагает на рассмотрение членам Т-группы модель образа «Я» в интерпретации Джозефа Лафта и Гарри Инграма (см. рисунок 1). Участникам тренинга дается задание заполнить эту модель качествами,

характерологическими чертами, свойствами собственной личности, своеобразием манер, особенностями поведения, и др. На самостоятельную работу участникам отводится 5 минут.

Далее каждый участник тренинга рассказывает о своем собственном содержании модели.

Обсуждение и рефлексия.

Примечание: Графы «Слепое пятно» и «Неведомая зона» заполнить непросто. «Слепое пятно» заполняется на основе ваших догадок, предположений и ретроспективного анализа высказываний, замечаний, претензий, пожеланий других (лучше всего близких) людей.

«Неведомая зона» заполняется на основе анализа собственных непредсказуемых действий, спонтанных решений, нестандартных мыслей. Это могут быть какие-то скрытые задатки, вновь открывшиеся способности.

<p>АРЕНА (открытая зона) Мое «Я» открыто и мне и другим (вижу и понимаю в себе я сам и видят это во мне другие люди)</p>	<p>СЛЕПОЕ ПЯТНО Мое «Я» закрыто для меня, но открыто для других. Это то, что я не вижу и не осознаю в себе, но это видно другим.</p>
<p>ВИДИМОСТЬ (закрытая зона) Вижу в себе свое «Я», но не видят другие. Мое «Я» известно мне, но закрыто для других.</p>	<p>НЕВЕДОМАЯ ЗОНА Неведомое во мне для меня и для других.</p>

Рисунок 1. «Окно Джогари» (Модель образа «Я» по Д. Лафту и Г. Инграму).

Упражнение № 6 «Вселенная»

Цель: построение модели своего актуализированного «Я».

Представьте, что ваша настоящая и будущая жизнь – это вселенная. А вы – планета во вселенной. Она эволюционирует (развивается). Представьте, пофантазируйте и изобразите на ватмане эту планету в цвете. Изображая ее и характеризуя словесно, вы можете опираться на нижеследующие вопросы: Какая она? Как выглядит? Из чего состоит? Что на ней есть? Отличается ли она чем-то от других планет? Как называется она и система, в которой она находится? Каково соотношение и взаимодействие ее с другими планетами? Создавая планету, воплотите в нее свои мечты, желания, устремления и др.

После выполнения задания, участники тренинга по очереди рассказывают группе о своей планете.

Вопросы. Обсуждение. Рефлексия.

Упражнение № 7 «Новоселье»

Цель: рефлексия личностной динамики за период тренинга.

Тренер благодарит членов Т-группы за участие в тренинг и отмечает, что за время тренинга они выросли из прежней своей ракушки. Он предлагает всем справиться свое новоселье в новом доме, где есть простор для самосовершенствования. Тренер раздает членам группы: плотные листы белой бумаги (формат А-4, картон), цветные карандаши, ножницы, клей ПВА. Он ставит задание «построить» домик (нарисовать, вырезать, разукрасить). Каждый должен написать: на фасаде своего дома то, что обрел он за время тренинга; на его фундаменте – экзистенцию (фундаментальные установки, значимые цели и решения, выводы); в окне то, что открыл для себя, в себе или в других; на трубе то, что «вылетело», от чего избавился или стремиться избавиться; на крыше – свои мечты или то, что сумел защитить в себе или то, что позволило обрести защищенность.

Каждый демонстрирует группе свой домик и дает комментарии по содержанию надписей, возможно и по самой постройке.

Далее домики наклеиваются на плакат с улицей «Надежды», напротив тех своих домиков, которые были прикреплены ими на первом занятии тренинга.

Осуществляется сравнительный анализ.

Рефлексия упражнения, занятия и всего тренинга.