**Федеральное агентство по образованию  
Казанский Государственный Энергетический Университет  
Кафедра Педагогики и Профессионального Образования**

Дипломная работа ПВШ:

**«ПРИМЕНЕНИЕ СОЦИОНИКИ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ»**

Выполнила аспирантка кафедры ИК:  
Габидинова Айгуль Ринатовна.

Руководитель: к.п.н., доцент   
Завада Галина Владимировна.

Казань – 2007

**Содержание**

[Введение 3](#_Toc171138443)

[Психологические типы и взаимодействия между ними 4](#_Toc171138444)

[Классификация типов личности 4](#_Toc171138445)

[Интертипные отношения 10](#_Toc171138446)

[Социотип педагога и стиль его работы 12](#_Toc171138447)

[Стиль «Вдохновляющий» (интуитивные + этические) 13](#_Toc171138448)

[Стиль «Социализирующий» (сенсорные + этические) 14](#_Toc171138449)

[Стиль «Теоретизирующий» (интуитивные + логические) 16](#_Toc171138450)

[Стиль «Дисциплинирующий» (сенсорные + логические) 17](#_Toc171138451)

[Социоанализ и социосинтез студенческой группы 20](#_Toc171138452)

[Социоанализ студенческой группы 20](#_Toc171138453)

[Темпераменты и дисциплина 20](#_Toc171138454)

[Интегральный тип группы 22](#_Toc171138455)

[Соционическая методика сплочения группы 23](#_Toc171138456)

[Соционическое структурирование группы 24](#_Toc171138457)

[Концепция соционических малых групп 24](#_Toc171138458)

[Методики обучения с учетом личных типов студентов и интегральных типов студенческих групп 28](#_Toc171138459)

[Антитетическая дискуссия на занятии 28](#_Toc171138460)

[Подбор методик по типам 30](#_Toc171138461)

[Мотивационная соционика 32](#_Toc171138462)

[Заключение 38](#_Toc171138463)

[Список литературы 40](#_Toc171138464)

[Приложения 41](#_Toc171138465)

[Сводная шкала дихотомных пар 41](#_Toc171138466)

[Психологические типы личности и их связь в различных теориях 42](#_Toc171138467)

[Связь аспектов психологических моделей 42](#_Toc171138468)

[Таблица отношений между типами 43](#_Toc171138469)

[Объединения групп 44](#_Toc171138470)

# Введение

Цель данной работы изучить возможности соционики в педагогике и выявить, как соционика может помочь преподавателям в их деятельности.

Психологический тип личности влияет на склонность к той или иной деятельности, на способности, на образ преподавания у педагога и манеру обучения у студента. Новая наука соционика располагает методами быстрого определения типа личности человека.

Соционика позволяет более эффективно обучать и воспитывать студентов, учитывая свои и их индивидуальные возможности и понимая мотивы их поведения. Обучать с учетом типов студентов в группе, повышать эффективность работы коллектива с помощью анализа интертипных отношений. Организовывать группы с заранее прогнозируемыми, наиболее благоприятными отношениями.   
Для раскрытия темы в данной работе будут рассмотрены следующие вопросы:

- Психологические типы и взаимодействия между ними.

- Социотип преподавателя и стиль его работы.

- Социоанализ и социосинтез студенческой группы.

- Методики обучения с учетом личных типов студентов и интегральных типов студенческих групп.

# Психологические типы и взаимодействия между ними

Литовская исследовательница Аушра Аугустинавичюте соединила учение Зигмунда Фрейда о структуре человеческой психики, типологию человеческой личности К.Г.Юнга и теорию информационного метаболизма (обмена), созданную польским психологом и психиатром Анджеем Кемпинским. Что позволило каждому психологическому типу поставить в соответствие свою модель и на основе ее составляющих анализировать процессы переработки информации психикой человека.

Так, в 70-х г.г. XX в. на стыке психологии, информатики и социологии возникла соционика – наука о психологических типах и взаимоотношениях между ними, которая изучает, как люди получают, обрабатывают и передают информацию.

Она дает возможность определять слабые и сильные стороны личности для более эффективного достижения жизненных целей. Помогает лучше понимать возможности и способности других людей, что можно требовать от человека и что от него ожидать. Возможность лучше понимать окружающих, замечая не только поступки, но и то что за ними стоит. Возможность понять причины сложившихся человеческих отношений, конфликтов и непониманий.

## Классификация типов личности

[[1]](#endnote-1) Разумная классификация - часть любой науки. Идеи Платона, Аристотеля, Шопенгауэра, Шиллера, Бине, Джордана, Джеймса трансформировались и интегрировались в различных типологиях. На данный момент существует множество классификаций психологических типов:

* Психопаталогии по Леонгарду
* Акцентуации личности по Личко
* Связь тела и характера по Кречмеру
* Типология Карла Юнга
* Типы мышечных зажимов Вильгельма Райха
* Биоэнергетика Александра Лоуэна
* Психософия Афанасьева (психе-йога)
* Теория Майерс-Бриггс (MBTI)
* Соционика

Каждая хорошая классификация служит для решения конкретных практических задач. Теории Леонгарда, Личко и Кречмера использовались в основном в психиатрии, Райха и Лоуэна в телесно-орентированной терапии, Юнга в аналитической психологии, а из трех оставшихся психе-йога Афанасьева на данный момент широкого распространения не получила и ее ценность спорна, так как практически нет эмпирических исследований психологов, подтверждающих основные ее постулаты. У теорий Майерс-Бриггс и соционики все иначе. Они имеют общие корни, это типология Юнга. MBTI широко распространена в США, соционика на территории бывшего Советского Союза. Типология Майерс-Бриггс возникла примерно в 50-е годы 20 века, соционика в 70-е. В отличие от MBTI, соционика опирается на математические модели, которые можно смоделировать на компьютере.

**Тип личности** – устойчивая психологическая структура, определяющая сильные и слабые стороны личности. Знание психологического типа позволяет успешно выбирать подходящую специальность, показывает эффективные способы достижения успеха, позволяет избегать излишних трудностей.

В работе «Я и Оно» Фрейд ввел модель личности, как комбинация трех элементов:

«Оно» - бессознательное. Представляет собой инстинктивное ядро личности, является примитивным, импульсивным, использует рефлекторные реакции и первичные представления.

«Я» - сознательное. Представляет собой рациональную часть личности и руководствуется принципом реальности. Посредник между «Оно» и реальным миром.

«Сверх-Я» - область социальных норм и нравственных установок. Своего рода цензура, выполняет «родительскую», контролирующую функцию.

Юнг, опираясь на свой шестидесятилетний опыт работы психологом, увидел, что эта структура наполнена у разных людей совершенно по-разному. Он классифицировал устойчивые, возможно врожденные различия в поведении, способностях людей, склонностях к заболеваниям, особенностях внешности. Учитывая эти особенности, Юнг описал восемь психологических типов личности. Он увидел, что одни люди лучше обрабатывают логическую информацию (рассуждения, умозаключения, доказательства), а другие – эмоциональную (отношения людей, чувства). Одни обладают более развитой интуицией (предчувствие, ощущение времени, восприятие в целом, схватывание идей на лету), другие – более развитыми ощущениями (восприятие внешних и внутренних сенсорных раздражителей). В результате чего Юнг определял типы: мыслительный, чувствующий, интуитивный, ощущающий. Каждый из них может быть экстравертом или интровертом.

**Психологические функции** – открытые Юнгом механизмы обработки информации психикой человека. Всего таких функций четыре, в соционике им даны условные названия: логика, этика, интуиция, сенсорика.

**Экстраверсия** – направление внимания преимущественно во внешний мир, на объекты. **Интроверсия** – обращение внимания преимущественно на свой внутренний мир и на свои взаимоотношения с объектами.

**Логикой** называется психологическая функция для обработки информации об объективных сторонах жизни, законах и технологиях. Оценивает полученную информацию по принципу: правильно – неправильно, целесообразно – нецелесообразно.

**Этикой** в соционике называется функция, обрабатывающая информацию о чувствах и эмоциях людей. Оценивает поступившую информацию по принципу: хорошо – плохо.

**Интуицией** Юнг назвал психологическую функцию непосредственного восприятия действительности, собирающую мелкие частицы информации в целостную картину. Частицы эти настолько мелкие, что восприятие их остается неосознанным.

**Сенсорикой** называется психологическая функция, обрабатывающая информацию о физическом раздражении, здоровье, комфорте, силе. Воспринимает конкретные факты, собирает информацию здесь и сейчас.

**Рациональное**, по Юнгу, есть разумное, соотносящееся с разумом, соответствующее ему. Информация о рациональном обрабатывается с помощью оценочных функций: логики и этики.

**Иррациональное** – основанное не на разуме, а на непосредственном восприятии действительности. Информацию об иррациональном обрабатывают функции интуиция и сенсорика.

**Базисом Юнга** называется совокупность четырех основных дихотомий у каждого типа

Экстраверсия - Интроверсия

Интуиция - Сенсорика

Мышление - Эмоции

Иррациональность - Рациональность

Юнг считал оптимальной пропорцией 70:30 по каждой из дихотомии у здоровых людей.

**Признаки Рейнина** – дополнительные одиннадцать дихотомий:

Беспечность - предусмотрительность

Уступчивость - упрямство

Статика - динамика

Демократичность - аристократичность

Тактика - стратегия

Конструктивность - эмотивность

Позитивизм- негативизм

Рассудительность - решительность

Веселость - серьезность

Направленность на процесс – направленность на результат

Квестимность (в речи больше вопросительных интонаций, чем утвердительныъ) – деклатимность (наоборот)

В соционике каждая из четырех основных функций может быть интровертной или экстравертной. Интровертная обозначается белым цветом, экстравертная черным. Таким образом, получается восемь функций:

Интуиция времени



Интуиция возможностей



Сенсорика ощущений



Сенсорика силовая



Логика структурная



Логика деловая



Этика отношений



Этика эмоций



**Модель типа** – изображение иерархии функций в структуре психики. Показывает сильные и слабые стороны личности, области творчества, возможные недостатки.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ментальное кольцо | Блок ЭГО | 1 | 2 |
| Блок СУПЕР-ЭГО | 4 | 3 |
| Витальное кольцо | Блок СУПЕР-ИД | 6 | 5 |
| Блок ИД | 7 | 8 |

**Модель А** (Аушры) включает в себя восемь позиций для каждой из функций:

1. **Базовая** (главная, основная) определяет жизненные позиции, фундамент личности.

2. **Творческая** определяет образ действий человека для реализации своей первой функции.

3. **Ролевая** проявляется, когда человек вступает в контакт с окружающими

4. **Болевая** точка наименьшего сопротивления психики

5. **Суггестивная** (внушаемая) по ней необходима поддержка либо конкретными действиями, либо советами и рекомендациями

6. **Референтная** то чему человек учиться у своей референтной группы (близких людей, тех с кем много общается)

7. **Ограничительная** служит для прерывания нежелательных контактов, дел.

8. **Фоновая** (демонстрационная, без слов на деле) – постоянно собирает огромное количество информации

Первые четыре функции образуют ментальное (сознательное) кольцо, последние четыре витальное (бессознательное). Базовая, творческая, ограничительная и фоновая – сильные функции, ролевая, болевая, суггестивная и референтная - слабые.

На работе от человека требуется компетентность, умение перерабатывать много информации, связанной с данной предметной областью, то есть те части личности, которые свойственны взрослому (по Берну). Это базовая и творческая функция в соционие (блок Эго). Именно по ним человек наиболее продуктивен. Базовая функция – цель, творческая – средство.

## Интертипные отношения

Соционика позволяет получить ответы на казалось бы неразрешимые вопросы. Почему так часто люди не понимают друг друга? Почему так трудно доказать или в чем-либо убедить собеседника? Отчего с одними индивидами общаться комфортно, отношения складываются легко и просто, а с другими приходится преодолевать барьеры внутренней неприязни?

Между людьми, представляющими 16 социотипов, объективно, независимо от их воли, возникает 16 типов отношений (см. Приложения), которые строятся на законах энерго-информационного обмена. Диапазон их колебаний весьма широк: от самых благоприятных - дуальных до самых неблагоприятных - конфликтных. В процессе общения очень важно осознавать не только себя как представителя определенного социотипа, но и своего партнера в таком же качестве, понять, что его мышление, чувства, поведение подчиняются иным законам. Золотое правило соционики - уважай сильные и не дави на слабые функции другого.

В соционике нет плохих или хороших социотипов, они вне моральных оценок, у каждого свои сильные и слабые стороны, которые могут проявляться в положительных и отрицательных поступках человека. И здесь широкое поле деятельности для воспитателя, призванного заложить нравственные основы мировосприятия и мироотношения.

При взаимодействии разных социотипов важно суметь найти правильную дистанцию общения. Если отношения между типами объективно хорошие, взаимодействие возможно как на короткой, так и на длинной дистанции - партнеры понимают друг друга, конфликты возникают редко и разрешаются быстро и безболезненно. Но сотрудничество возможно и даже в случае неблагоприятных отношений. Некоторые соционики склоняются к мысли о том, что нет не только плохих социотипов, но и плохих отношений между ними. Главное - правильно выбрать дистанцию. Люди, общение которых на короткой дистанции (например, в семье) неизбежно приводит к конфликтам, на дальней дистанции могут успешно сотрудничать и даже поддерживать приятельские отношения.

# Социотип педагога и стиль его работы

[[2]](#endnote-2)Стиль педагогической деятельности, носящий, естественно, индивидуальный характер, зависит от многих факторов: от психического склада человека, его ценных ориентации, уровня образования и общей культуры, влияния ближайшего социального окружения и авторитета людей, оказавших наибольшее воздействие на процесс социализации педагога (особенно это характерно для молодых преподавателей). Мы ставим перед собой задачу рассмотреть только один из аспектов: выяснить, как сказывается социотип педагога на стиле его работы.

Социотип представляет собой некую константу, определяющую способ организации психической деятельности. Именно из его природы вытекает ориентация на те или иные формы и методы преподавания и воспитания, характер общения со обучающимися. Мы выделяем четыре стиля педагогической деятельности; каждый из них имеет и свои подстили.

1. Вдохновляющий. Подстили: завораживающий; артистический.
2. Социализирующий. Подстили: располагающий, дипломатический.
3. Теоретизирующий. Подстили: абстрактно-теоретизирующий, теоретико-прикладной.
4. Дисциплинирующий. Подстили: распорядительно-регулирующий; волевой.

В основу типологиии положены следующие критерии: в зависимости от ориентации педагога на объект, то есть содержание преподаваемой дисциплины (что присуще логическим типам) или на отношение учащихся к предмету и самому преподавателю (этические типы), а также в зависимости от того, какие цели преследует педагог - формирование устойчивого интереса к своему предмету (что характерно для интуитивных типов) или твердое усвоение строго определенного объема знаний по программе (сенсорные типы).

Подчеркнем, что ни один из перечисленных стилей не может быть назван идеальным. Каждому присущи не только сильные, но и слабые стороны. Мастерство руководителя, организатора учебно-воспитательного процесса в том и состоит, чтобы найти оптимальное применение каждому, грамотно сочетая их друг с другом.

## Стиль «Вдохновляющий» (интуитивные + этические)

Он характерен для интуитивно-этических и этико-интуитивных типов. Его отличает стремление к реализации в ходе обучения человеческого потенциала, к раскрытию перспективных возможностей как учащихся, так и самого преподавателя. Преподаватель ориентирован не столько на конкретный результат, сколько на процесс объяснения материала и формирования у обучающихся стойкого интереса к изучаемому предмету. Сильная сторона - умение преподавателя тонко чувствовать настроение группы, распознавать внутреннее состояние учащегося, строить с ним отношения, вести равноправный диалог. Преподаватель предпочитает работать со способными студентами, но при этом обладает умением увидеть в каждом студенте скрытые возможности, стимулировать его активность. Педагоги с усиленными функциями этики и интуиции отличаются не только глубоким знанием своего предмета, но и богатством методических приемов подачи материала. Они обладают языковым чутьем, прекрасно владеют словом, речью. Склонны к импровизации. Характерная черта «завораживающего» подстиля - перенос основного акцента в работе на новое, необычное именно в содержании изучаемого материала, на его нетрадиционность, магическую привлекательность. Преподаватель творит, импровизирует с использованием методических приемов, позволяющих ему привлечь внимание учащихся к обсуждаемой проблеме, «заворожить» их.

«Артистическому» подстилю присуща повышенная эмоциональность в изложении материала, образность, «красивость» его подачи, богатство мимики, жестов, интонаций и тембра голоса, т.е. невербальных средств воздействия. Преподаватель как бы играет роль, вживается в нее, импровизируя на основе прочувствованного и принятого на веру материала.

К числу недостатков следует отнести невнимание к частностям, деталям. Это проявляется в том, что для объяснения на занятии преподаватель отбирает наиболее интересный материал, остальной, хотя и важный, оставляет на самостоятельную работу. На занятиях могут быть недостаточно представлены закрепление и повторение пройденного, контроль знаний учащихся. Преподаватель часто затрудняется в четкой постановке целей, глубоком анализе результатов своей деятельности, оценке знаний учащихся. Ему с трудом дается составление планов, конспектов. Администрации при анализе результатов деятельности такого педагога следует проявлять максимум такта и внимания. Желательно предоставлять ему больше свободы для творчества, сочетая ее с контролем, но не мелочным, а мягким, доброжелательным. Необходимо иметь в виду, что для этико-интуитивных и интуитивно-этических типов педагогическая деятельность - это та сфера, где наиболее полно могут проявляться их способности и таланты. Поэтому такие преподаватели могут долгое время работать на энтузиазме, не получая должного вознаграждения, и, даже покинув учебное заведение, испытывать внутренний дискомфорт, сожалеть о своем поступке.

## Стиль «Социализирующий» (сенсорные + этические)

Он предполагает наличие способности организовать такое взаимодействие с учащимися, которое имеет ярко выраженный воспитательный эффект и направлено на формирование актуальных, социально заданных качеств личности. Целью педагогического воздействия в данном случае является не столько стремление раскрыть перед учащимися всю глубину изучаемого предмета, сколько твердое усвоение определенного объема знаний, отработка конкретных, жизненно необходимых умений и навыков. Лучше всего с такой задачей справляются этико-сенсорные и сенсорно-этические типы.

Сильная сторона - способность преподавателя четко организовать учебный процесс. На занятии постоянно присутствуют все виды работ: объяснение, повторение, закрепление изучаемого материала, контроль за знаниями учащихся. Большое внимание преподаватель уделяет методической стороне своей деятельности, используя разнообразные, тщательно отработанные приемы. Часто меняет виды работ, практикуя коллективное обучение, игры. Стремится к вовлечению в активную деятельность всех учащихся. Равное внимание уделяет сильным и слабым студентам.

Хорошо чувствуя психологический настрой группы, внутреннее состояние учащихся, педагог стремится расположить их к себе. Для него крайне важна обратная связь. Чутко следит за обстановкой на занятии, умеет снять психологическое напряжение, внимателен и заботлив.

«Располагающий» подстиль характеризуется умением педагога создать на занятии доброжелательную, располагающую атмосферу. Преподаватель стремится получить отклик на свои эмоции, но в отличие от «артиста» действует достаточно стандартно. Играя некую роль, не вживается в нее, тщательно рассчитывает воздействие на учащихся.

Девиз «дипломатического» подстиля: «Выглядеть достойно!» Педагог создает имидж, образ, чаще прогрессивного, строгого, доброжелательного преподавателя, которого неукоснительно придерживается. Стремясь к популярности среди студентов, может манипулировать отношениями.

Основные проблемы этого стиля связаны с особенностями мышления этико-сенсорных и сенсорно-этических типов. Их слабость - недостаточно развитое умение видеть перспективу, поэтому преподаватель плохо видит потенциальные возможности учащихся, почти не представляя, что от них можно ожидать в будущем. Это создает опасность, что в своих действиях педагог ориентируется преимущественно на «среднего» студента, не уделяя должного внимания наиболее способным.

Еще один недостаток - преобладание эмоциональности над рефлексивностью. Преподаватель не всегда бывает объективным, может эмоционально «надавить», подчинить своему влиянию. Плохо рассчитывает время на занятии. Испытывает затруднения в планировании. Такие преподаватели больше воспитатели, чем предметники. Именно в организации воспитательной работы с набольшей полнотой реализуются их сильные качества. Они требуют внимательного отношения к себе. В основу взаимодействия с ними рекомендуется положить сочетание требовательности с доверием. Не следует забывать, что эти педагоги скорее тактики, но не стратеги.

## Стиль «Теоретизирующий» (интуитивные + логические)

Он характерен для деятельности интуитивно-логических и логико-интуитивных типов. Преподаватель ориентирован главным образом на предмет, его содержание, глубину изучаемого материала, основную цель, результат своей деятельности он видит не в конкретной сумме знаний, а в формировании интереса к предмету, в развитии способностей учащихся к самостоятельному, логическому мышлению. Сильная сторона - высокий теоретический уровень учебного материала, нестандартность подхода к нему. Чтобы привлечь внимание учащихся, заинтересовать их, преподаватель нередко идет на привлечение новой, дискуссионной информации, выходит за рамки программы. В своих действиях он ориентирован преимущественно на сильных учащихся - единомышленников или оппонентов. В общении с учащимися внимателен, доброжелателен, демократичен, проявляет уважение к чужой точке зрения. Не имеет склонности завышать оценки, считается педагогом объективным, строгим, но справедливым.

«Абстрактно-теоретизирующий» подстиль направлен на раскрытие перспективных тенденций, альтернативных сторон, глубинной сути изучаемых явлений и процессов. Преподаватель заостряет внимание учащихся на противоречиях, требующих умения рассуждать на достаточно высоком уровне абстракции. Хорошо работает на стыке предметов.

«Теоретико-прикладной» подстиль увязывает рассмотрение теоретических проблем с реальной действительностью. Широкая эрудиция сочетается здесь с хорошим знанием жизни. Для рассуждений характерно движение от практики к теории, теоретическое осмысление конкретных явлений. Педагоги любят задавать учащимся каверзные вопросы, чтобы проверить их способность применять полученные знания в сложных ситуациях.

Существенный недостаток «теоретизирующего» стиля - то, что подходит он не для всех, а главным образом для сильных учащихся. Установка на предмет, его содержание часто приводит к тому, что гораздо меньше внимания педагог уделяет методической стороне своей деятельности, доступности изложения материала, отработке конкретных умений и навыков.

Такому преподавателю желательно предложить работу в группах с углубленным изучением отдельных предметов, при разработке концепций, новых идей, анализе и планировании. Но при условии, что на него не оказывается давление и ему предоставлена свобода творчества.

## Стиль «Дисциплинирующий» (сенсорные + логические)

Этот стиль педагогической деятельности, свойственный сенсорно-логическим и логико-сенсорным типам, более всех остальных можно уподобить управлению производственным процессом. Его сильными чертами являются адекватное планирование учебного процесса, оптимальный отбор содержания изучаемого материала, четкий контроль знаний.

Предпочтение на занятиях отдается репродуктивной работе. Преподаватели используют только апробированные методики. Работают в рамках программы, согласовывают свои требования с уровнем общепринятых стандартов. Строго следуют правилам, инструкциям. Направляют усилия на отработку конкретных умений и навыков. Важное значение придают наглядности, опыту, практике. Преподаватели умеют вовлечь в работу всех учащихся, не только сильных. Склонны к дисциплинарным методам воздействия. Объективны при оценке ответов. Прекрасные организаторы. Умеют подчинить любое действие достижению поставленной цели. Любят во всем порядок, не терпят неразберихи.

Однако могут быть властными, оказывать волевое давление, вспылить, если попадешь «под руку». В моменты срывов проявляют жесткие, отрицательные эмоции. С трудом разбираются в способностях учащихся, не знают, чего от них можно ожидать в будущем. «Распорядительно-регулирующий» подстиль характеризуется продуманной технологией работы на занятии, большим вниманием к организационным моментам. Высокая требовательность сочетается с проявлением заботы о том, чтобы на занятии были все условия для усвоения материала. Обучение предполагает отработку методов рационального решения поставленной задачи, более эффективного, экономичного способа достижения цели. Ставка делается на здравый смысл, разумность, ответственность учащихся. Доверие неотделимо от контроля.

«Волевой» подстиль - это требовательность к учащимся в выполнении своих обязанностей и строгий контроль. Дисциплина поддерживается на страхе наказания. Педагог добивается четкости ответа до малейших деталей. Не любит оппонентов, всегда стоит как бы над учащимся, не стремясь его возвысить до своего уровня. Производит впечатление сильной личности. Его побаиваются. По сравнению с другими типами преподавателей гораздо большее внимание уделяет контрольно-оценочному этапу учебной деятельности, опасается предоставлять учащимся возможность действовать самостоятельно. Ориентируется на волевые качества учащихся. Руководству желательно использовать прекрасные организаторские способности представителей данного стиля, их дисциплинирующее воздействие не только на учащихся, но и на преподавателей. Следует отмечать результаты их трудовой деятельности, лучше в осязаемой форме. Следует также учитывать, что к такому преподавателю нужно проявлять больше требовательности, чем доверия.

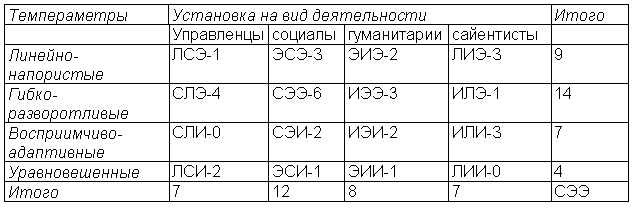
Рассмотренные стили педагогической деятельности можно дробить еще дальше, раскрывать еще глубже, выделив шестнадцать их разновидностей в соответствии с соционической типологией организации человеческой психики. Как мы видим, каждый из них обладает и сильными и слабыми сторонами. Их знание, позволяет деканату реально взвешивать возможности педагогов в решении тех или иных задач учебно-воспитательного процесса.

# Социоанализ и социосинтез студенческой группы

## Социоанализ студенческой группы

Соционическая технология, которая рекомендуется педагогу - это социоанализ студенческой группы по формальной структуре. Формальная структура социона образуется как результат пересечения соционических темпераментов с установками на вид деятельности в социуме (управленцы, социалы, гуманитарии, сайентисты).

Начертим такую таблицу и укажем в клетке каждого социотипа количество его представителей в группе. Затем подсчитаем количество социотипов по каждому темпераменту и каждой установке. Получится, к примеру, следующая раскладка:



## Темпераменты и дисциплина

Знание типных темпераментов позволяет ориентироваться в таком немаловажном вопросе, как соответствие социотипа преподавателя поведенческим реакциям студентов. Что имеется в виду? В общем случае у вас есть лишь три способа наладить нормальное, не требующее чрезмерных или неоправданных затрат душевной и физической энергии взаимодействие преподавателя и учебной группы:

1) комплектовать группу под преподавателей,  
2) подбирать преподавателей под группы и  
3) скомплектовать такую группу, в которой могли бы спокойно работать самые разные преподаватели.

Так как первый способ в нынешней ситуации, скорее всего, относится к области утопий, то рассмотрим подробнее лишь второй и третий.

**Подбор преподавателя к группе.**

Предлагается различать четыре уровня дисциплины:

- первый уровень: *низкая дисциплина*.

Учащиеся постоянно переговариваются друг с другом, заняты посторонними делами, не выполняют даже обычных указаний преподавателя, а если все же включаются на некоторое время в работу, то неспособны концентрироваться на предмете глубоко.

- второй уровень: *аморфная дисциплина*.

Учащиеся мало переговариваются друг с другом, что делает группу уже не такой бурной, но не выполняют привычных указаний преподавателя, то и дело отвлекаются на свои личные дела, не могут более или менее продолжительное время концентрироваться на учебных заданиях. Аморфность - это неспособность удерживать приданную форму.

- третий уровень: *средняя дисциплина*.

Учащиеся переговариваются друг с другом, но все же занимаются тем, что им предлагает преподаватель, на посторонние дела отвлекаются мало, работают в целом равномерно.

- четвертый уровень: *высокая дисциплина*.

Во время занятия учащиеся внимательно слушают преподавателя, конспектируют основные положения изучаемого материала, между собой не переговариваются, стабильно выполняют те задания, которые им дает преподаватель.

Как свидетельствует опыт, большинство групп находятся на первом и втором уровнях дисциплины. В группе с каким уровнем дисциплины способен обеспечить удовлетворительный учебный процесс тот или иной социотип преподавателя?

1. В группе с высокой дисциплиной лучше всего преподают социотипы с флегматическим темпераментом (Драйзер, Достоевский, Максим Горький, Робеспьер).

2. При средней дисциплине лучше всего преподают социотипы с холерическим темпераментом (Гюго, Гамлет, Штирлиц, Джек Лондон).

3. При аморфной дисциплине хорошо взаимодействуют социотипы преподавателей с меланхолическим темпераментом (Дюма, Есенин, Габен, Бальзак).

4. При низкой могут успешно работать только социотипы преподавателей с сангвиническим темпераментом (Наполеон, Гексли, Жуков, Дон Кихот).

А теперь о второй возможности соционического обеспечения учебного процесса - **как собрать такую группу**, в которой могли бы меняться различные преподаватели без особых нарушений контакта с ним.

Если вы хотите гарантировать в учебной группе устойчивую дружественную рабочую атмосферу, обеспечьте в ней *равновесие* (равное представительство) всех четырех соционических темпераментов!

## Интегральный тип группы

Знание *преобладающего темперамента* позволит вам определить уровень учебной дисциплины. В нашем примере среди учащихся преобладают гибко-разворотливые типы. Отсюда следует сделать однозначный вывод, что дисциплина будет низкой.

Если вы сами относитесь к гибко-разворотливым социотипам, то у вас есть все шансы найти общий язык с такой группой. Но если вы по социотипу человек сдержанно-уравновешенный, то вам можно лишь посочувствовать. В силу объективных законов коммуникаций шумная, недисциплинированная группа вас отвергнет.

Особо тяжелыми являются группы, темпераментный состав которых близок к однородному. То есть получается крайность - либо группа очень шумная, подвижная и неуправляемая, либо очень спокойная, замедленная, безынициативная. Дело в том, что в однородных по темпераменту группах быстро падает работоспособность, неизбежно происходит раскол на враждебно настроенные друг к другу части.

Быстрее других распадается группа линейно-напористых типов (экстрарационалов). Дольше держатся гибко-разворотливые (экстраиррационалы). Еще дольше - восприимчиво-адаптивные, скрывающие противоречия внутри себя. И дольше всех способна держаться группа социотипов сдержанно-уравновешенного (интрорационального) темперамента. Но и она при длительных контактах «выжимает» все соки из работающих в ней студентов.

В специализированных группах, к которым относится и темпераментная, рекомендуется чаще действовать поодиночке, на далеких коммуникативных дистанциях. Индивидуальные формы работы следует предпочесть коллективным.

## Соционическая методика сплочения группы

Не секрет, что многие из них существуют как конгломераты отдельных группировок. Обучать и воспитывать такую группу как целое нельзя, он не обрел свой интегральный социотип. Для того чтобы синтегрировать его, нужно провести соционический тренинг перегруппировок.

Перегруппировки проводятся, например, по юнговским признакам. То есть группа последовательно делится надвое - на рацио-иррационалов, логиков-этиков и экстравертов-интровертов и сенсориков-интуитов. В ходе тренинга каждый участник получает возможность пообщаться в самых разных группах практически со всеми другими учащимися, получить опыт позитивного общения. Ведущий отмечает для себя и акцентирует внимание на позитивных изменениях и повторяет перетасовку каждый раз, как только возвращается прежняя нежелательная структура неформальных связей.

Для придания функциональной устойчивости новой структуре группы ведущий должен раскрыть четырех лидеров. Первый лидер - «силовик», он же неформальный лидер (СЛЭ или СЭЭ), второй - интеллектуальный (ИЛЭ или ИЭЭ), третий - эмоциональный (ЭИЭ или ЭСЭ) и четвертый - деловой, он же формальный лидер (ЛСЭ или ЛИЭ). Если четырех лидеров удастся синтезировать в одно целое, студенческий коллектив станет цельным и способным к решению любых задач.

## Соционическое структурирование группы

Учитывая законы энерго-информационного обмена, можно создавать временные творческие коллективы под определенные цели.

**"Клубные"** группы хороши для "мозгового штурма", причем, каждый клуб ориентирован на продуктивную дискуссию только в своей сфере - **"управленцы"** сильны в организационных вопросах; **"гуманитариям"** нет равных в проблемах, связанных с воспитанием, культурой, духовностью**; "социалы"** - специалисты по созданию комфортных условий труда и отдыха, рекламе, социальной защите интересов человека; и, наконец, **"сайентисты"** - прекрасные аналитики и прогнозисты. Группам так называемого "кольца прогресса" доступно решение более широкого круга задач. Атмосфера в них действительно творческая, заряжающая каждого участника энергией и желанием внести свою лепту в общую работу. По такому принципу можно создавать методические объединения преподавателей, только в данном случае придется учитывать ряд дополнительных факторов, связанных с возрастом, опытом работы и другие.

## Концепция соционических малых групп

Концепция соционических малых групп — темпераментных групп, групп установки на вид деятельности, колец социального заказа и квадр — в процессе обучения. Рассмотрим два направления: либо структурирование на контактные группы, либо структурирование самого учебного материала и проведение дискуссии с учетом разнообразия соционических типов учащихся.

Организационной единицей образования является группа учащихся одного возраста в несколько десятков человек, поведение которой регламентировано внутриучебным распорядком. Дидактической единицей системы является занятие — отрезок времени, в течение которого происходит изучение указанной в программе темы, а также контроль усвоенных учащимися знаний. Педагогическая соционика предлагает контактно-групповую систему обучения и воспитания. Она предполагает активную добычу знаний, дружественно настроена к новому, а также вырабатывает у учащихся умение конструктивно взаимодействовать с инакомыслящими.

Структурной единицей процесса обучения в новой системе становится не  совокупность регламентированных едиными правилами учащихся, представляющий собой фактически аморфное трудноуправляемое целое, а малая группа, состоящая **из 4—5 студентов** с четко обозначенными неформальными коммуникативными функциями.

Такая группа в психологии и социологии носит название **контактной**, так как в ней реализуются непосредственные, лицом к лицу контакты, имеющие тенденцию к интеграции в единое целое на основе взаимного дополнения. В контактной группе, чтобы она была достаточно стабильной, поддерживающей свой гомеостаз нужно выделить естественным, ненавязчивым путем 4 коммуникативных роли, а именно лидера, доводчика, синтезатора и гармонизатора.

Лидер — наиболее авторитетный в решении организационных и представительских целей участник группы. Доводчик должен отличаться рационализмом, последовательностью, умением довести начатое до логического завершения. Роль синтезатора выполняет наиболее нестандартно мыслящий студент, отличающийся повышенной тягой к синтезу — объединению в целое разнородных тенденций и фактов. Гармонизатор вносит в общегрупповую атмосферу сплачивающее начало, мягко отлаживает межличностные отношения, согласует ценности.

Задание, поставленное перед группой преподавателем (либо другой группой), решается коллегиально. В его выработке принимают участие все члены контактной группы в соответствие со своей специализацией. Второй этап контактного метода предполагает организацию коммуникации между **3—4 малыми** группами, на которые в данное время разделена большая группа. Для удобства общения групп между собой и с преподавателем парты или столы в аудитории должны быть расставлены не сплошными рядами, а каре или буквой «П» с достаточно широкими проходами между местами групп.

**внутригрупповое общение --> межгрупповое общение**

Организация занятий ставит своей целью приобретение учащимися опыт общения в разных группах, составленных как по принципу сходства, так и по принципу противоположности. Среди всего разнообразия возможных контактных групп рекомендуется остановиться прежде всего на группах эквифинальных, то есть тех, к которым сводится в пределе процесс структурирования поначалу аморфных коллективов.

Две разновидности из этого набора формируются по принципу сходства и называются поэтому функционально-специализированными — это темпераменты и установки. Два других сорта групп образуются по принципу противоположности, в них решаются комплексные, многосторонние задачи, требующие не только выдвижение и разработку идеи, но и ее материализацию. Такие группы относятся к функциональнополным. Речь идет о кольцах (заказа или ревизии) и квадрах. Развертывание процесса коммуникации в этих группах (групповая динамика) заслуживает отдельного рассмотрения.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ЭКВИФИНАЛЬНЫЕ КОНТАКТНЫЕ ГРУППЫ | | | |
| функционально-специализированные | | функционально-полные | |
| сенсорная | Интуитивная | логическая | этическая |
| темперамент | Установка | кольцо | квадра |

Преимущество предлагаемого порядка ведения занятий по сравнению с обычной работой в аудитории (одиночной, иногда парной) усматривается в интегрирующем, кооперативном эффекте, который она обеспечивает. Причем в этом можно убедиться воочию. Тем самым мы приближаемся к искомой многими педагогами и психологами «золотой середине» — оптимальному сочетанию обезличенно-массового подхода, с одной стороны, и малотехнологичного узко-индивидуального, с другой.

# Методики обучения с учетом личных типов студентов и интегральных типов студенческих групп

Подобный обучает, противоположный воспитывает

[[3]](#endnote-3)«Золотое правило» соционики: подобный обучает, а противоположный воспитывает. Поэтому лучше всего информация усваивается от преподавателя, имеющего тождественный учащемуся тип интеллекта. Но такой педагог не демонстрирует альтернативных моделей поведения, а значит, не порождает противоречий, которые ведут к изменениям. Эту задачу автоматически, помимо своей воли, решает преподаватель с противоположным учащемуся типом интеллекта. Но его учащемуся очень трудно понять, поскольку его мышление протекает в совершенно иных категориях!

Диалектическое единство этих противоположностей достигается только в сплоченной преподавательской диаде. Соционика рекомендует закреплять за группой двух педагогов. Они должны быть интегрированы в дуальную, полудуальную, активационную и социозаказную пару (диаду). Именно эти отношения гармонично синтезируют особенности во многом противоположных типов. Такая диада, входя во взаимодействие с группой, одновременно и обучает, и воспитывает его.

## Антитетическая дискуссия на занятии

Если основной дидактической единицей занятия является изучаемая тема, представляющая собой просто сегмент наперед известной и готовой к заучиванию суммы знаний, то контактно-групповой подход берет в качестве организующего обучение центра какую-либо узловую проблему междисциплинарного характера.

Эта проблема подается преподавателем или анализируется учащимися не менее, чем с четырех точек зрения. Одна грань касается доминирующего в точных науках формально-математического метода. Уравновешивание происходит через выделение в проблеме ее гуманитарноаксиологических аспектов. Следующий шаг касается трансляции (перевода) проблемы в образно-фантазийную плоскость. И, наконец, рассматривается ее прикладной, практический аспект для условий реального места и времени.

В этом, собственно, и заключается принцип антитетики (тезис — антитезис — синтез — антисинтез). Охват проблемы с четырех главных сторон — логической, этической, интуитивной и сенсорной — приближает нас в пределе к целостному пониманию. Причем все направления признаются эквивалентными. Ставить в начало цепочки шагов, т. е. выбирать в качестве тезиса, вы вольны любую установку. Лишь бы не происходила ее абсолютизация.

Антитетическая дискуссия воспитывает антидогматизм, уважение к чужым убеждениям, диалектический плюрализм. Учащихся, воспитанных по такой системе, трудно будет оболванить «единственно верными» учениями и идеологиями.

При антитетическом подходе происходит переориентация с объекта на отношения (релятивная соционика), с фигуры на фон (гештальтпсихология), с предмета на процедуру (Сеймур Пейперт). Иными словами, акцент в обучении теперь ставится не на знания что, а на знания как.

Истинная интеллектуальность заключается вовсе не в знании большого количества фактов, а в высоком уровне рефлексии — умении осознавать и улучшать приемы собственного мышления. Эта закономерность выведена в результате изучения особенностей психологии одаренных детей.

Еще раз убеждаемся, что будущее в воспитании личности — за умением воспринимать мир плюралистически, многоаспектно и осуществлять на этой основе интеграцию знания. Философия диалектического плюрализма позитивно влияет не только на обучение, но также и на воспитание целостной личности, подготовленной к жизни в цивилизованном мире — ненасильственном и динамичном. Социализация естественным образом протекает в малых группах: семья, близкие друзья, школьный класс. И здесь на первое место вновь выдвигается проблема отношений.

Социализация идет как процесс интериоризации (впитывания, ассимиляции, освоение через перенесение внутрь себя) интертипных отношений. Вот для чего необходимо опять таки создать учащемуся типологически разнообразную среду. Иначе зачастую происходит следующее. Столкнувшись с неизвестной для себя психологией, человек склонен воспринимать ее как враждебную.

## Подбор методик по типам

Займемся определением *доминирующей установки.* Знание о том, на какой вид деятельности преобладает установка в группе, поможет подобрать методы обучения, эффективные именно для этих типов личности. Нынешнему преподавателю, по правде говоря, нет нужды что-то изобретать, придумывать. К настоящему времени уже столько всего напридумано, что выгоднее всего просто взять подходящую методику и адаптировать ее для своей ситуации.

Преподаватели с сильной функцией интуиции все равно будут это делать. Но с точки зрения социальной отдачи целесообразно систематизировать уже имеющиеся опробованные методы и применить их по назначению. Именно соционика позволяет это сделать логично, обоснованно.

К сожалению, многие авторы нашумевших теорий обучения и воспитания настолько самонадеянны, что объявляют явно или подразумевают, что их способы обучать универсальны, пригодны для всех. С точки

зрения соционики, это большое заблуждение. Любая методика несет на себе отпечаток социотипа ее создателя! Поэтому хорошо обучаться по ней будут лишь те учащиеся, которые близки по своему устройству психики типу личности автора. А противоположные - будут сопротивляться!

Возьмем для примера методику учителя - новатора Шаталова. Сам автор, по-видимому, относится к социотипу СЛЭ. Его обучение напоминает штурм крепости противника, некое подобие смелого марш-броска по стрелкам, прочерченным на карте. Роль карты выполняет так называемый опорный конспект. Нетрудно догадаться, что по такой методике хорошо обучаются только логики, да и то не все.

Лучше всего она подходит для управленческих социотипов. Сайентисты, которые наделены творческим воображением, уже будут недовольны жесткой директивой. Они станут оспаривать схемы, предлагать свои. Это - демократические и в мышлении, и в поведении типы, поэтому подобная организация материала им быстро наскучит. А хуже всего придется гуманитариям: для них вообще чужд дух штурмовщины, жестких схем, рапортов по военному образцу.

Надеюсь, я вас убедил в необходимости соблюдать принципы индивидуального подхода. Я не встречал еще ни одной методики, которая это бы отрицала. А в действительности нет даже намеков, для каких по психологическому складу учащихся она рекомендуется, а для каких - нет. Такой подход плодит иллюзии.

Убедительный выход предлагает соционика, которая в данном случае играет роль *методики по отбору других методик.* Она позволяет вам укомплектовать пакет обучающих технологий и растолковать инструкцию по его употреблению.

1. Для управленческих типов (СЛЭ, ЛСЭ, ЛСИ, СЛИ): методика Шаталова, деловые игры, спортивные разминки, различные виды практики и лишь после нее - теоретические знания.

2. Для социальных типов (ЭСЭ, СЭЭ, СЭИ, ЭСИ): коллективные методы обучения, в частности, методика КТД Иванова - коллективные творческие дела, игровые методы. Теоретические знания должны подаваться обзорно и быть сведены к минимуму.

3. Для гуманитарных типов (ЭИЭ, ИЭЭ, ЭИИ, ИЭИ): любые методики воспитания так называемой «всесторонне развитой личности». Их суть сводится к тому, что учащиеся что-то сочиняют (сказку, историю, пьесу...), затем это рисуют, лепят, разыгрывают, танцуют, - любым способом самовыражаются. Для этого класса методик важно также умение философствовать на отвлеченные темы.

4. Для научно-исследовательских типов (ИЛЭ, ЛИЭ, ЛИИ, ИЛИ):

проблемно-дискуссионный метод обучения, «мозговой штурм», методика ТРИЗ (теория решения изобретательских задач), развивающие игры в духе Никитина. Теория должна быть серьезной, сложной и предшествовать практике.

В примере с нашей группой в основу его обучения целесообразно положить методики, построенные на коллективных формах общения, так как тон в нем задают социотипы с установкой на социальную сферу.

В наихудшее положение в группе попадают учащиеся - сайентисты. Хотя их число и равно числу управленцев, но управленческая установка, как известно, имеет больший вес в обществе. Они образуют «группу риска», так как их стимулы к научно-теоретическим исследованиям не находят поддержки в группе с интегральным типом СЭС. Поэтому с ними нужно работать отдельно, давать задания другого типа, вести разъяснительную работу.

Существуют ли методики, которые предназначались бы для функционально полных групп, то есть тех, в которых приблизительно в равной мере представлены все соционические установки? Да, хотя их значительно меньше. Упомяну здесь лишь метод *проектов,* по которому учебная группа выполняет весь запроектированный цикл активности от начала и до конца: придумывает, разрабатывает, внедряет, эмоционально поддерживает.

## Мотивационная соционика

На Западе продолжается разработка теоретических и практических подходов к мотивации труда. Одним из последних шагов в этом направлении явилась разработка английских специалистов по персоналу Ш.Ричи и П.Мартина (Управление мотивацией. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004).

Использование соционических подходов позволяет упорядочить некоторые базовые понятия мотивации. Прежде всего, исходя из понимания мотива как внутреннего побуждения и стимула как побуждения внешнего, необходимо выделить мотиваторы и стимуляторы.

**Мотиваторы являются внутренними побудительными причинами**, заставляющими человека совершать определенные поступки, вести себя определенным образом. Типичным мотиватором, называемым многими исследователями, является потребность во власти и влиятельности. Работники организации стремятся стать топ-менеджерами сами по себе, их никто не принуждает (не стимулирует) к этому.

**Стимуляторы являются внешними побудительными и нередко принудительными причинами**, заставляющими работника выполнять свои обязанности. Типичным стимулятором, применяемым практически везде, является заработок и материальное вознаграждение. Очень часто его называют мотиватором работника, но более глубокое рассмотрение этого вопроса показывает ошибочность данного мнения (Ф. Герцберг считал заработок не мотиватором, а гигиеническим фактором). Работники организации не стремятся получать больший заработок ради самих денег. Больший заработок обычно связан с возможностью удовлетворить другие потребности - материальные, потребность во власти, потребность в признании и т. д.

Применение соционических подходов к профориентации и мотивации труда (подробно описано в вышеуказанной статье) позволило разделить психологические типы на четыре группы:

1. Сенсорные логики - производственная сфера деятельности. Для них характерна ориентация на результат в деловой области.

2. Интуитивные логики - научная сфера деятельности. Для них характерна ориентация на процесс в деловой области.

3. Сенсорные этики - социальная сфера деятельности. Для них характерна ориентация на результат в человеческой области.

4. Интуитивные этики - гуманитарная сфера деятельности. Для них характерна ориентация на процесс в человеческой области.

Для разных групп характерны различные мотиваторы. Анализ психологии соционических типов и практический опыт позволяют использовать мотиваторы, предложенные Ш. Ричи и П. Мартином, отобрав из них наиболее значимые и реальные:

1. Личный успех, деловая карьера.

2. Социальные контакты, общение.

3. Взаимоотношения.

4. Признание.

5. Власть и влиятельность.

6. Креативность, разнообразие.

7. Интересная и полезная работа.

8. Конкретная помощь.

В древней Греции философы-эпикурейцы утверждали: «Наслаждение - это не награда за добродетель, а сама добродетель». Именно они и сформулировали принцип гедонизма, согласно которому люди стремятся максимизировать удовольствие и минимизировать боль. Е. Торндайк предложил так называемый закон эффекта, который объясняет механизм влияния удовольствия и боли на последующее поведение человека.

Согласно этому закону поведенческие реакции, следующие непосредственно за приятным переживанием, закрепляются и с возрастающей вероятностью повторяются в аналогичных ситуациях. Если же реакции следуют за неприятными переживаниями (наказанием), то они угасают и повторяются в аналогичных ситуациях с меньшей вероятностью. В соответствии с теорией подкрепления мотивов подкрепление поведения поощрением более эффективно, чем попытки изменить поведение человека наказанием. Применение наказания обычно имеет такие побочные эффекты, как деструктивная тревожность, недоброжелательность, враждебность и «уход в себя». Наказание может вынудить индивида прекратить конкретное поведение, но оно не увеличивает вероятности правильного поведения. Если нежелательное поведение первоначально очевидно, то наказание часто вынуждает индивида не отказаться от нежелательного поведения, а лишь трансформировать его в форму не столь явную и потому не попадающую под наказание. Разумеется, есть случаи, когда наказание является необходимым средством подавления социально опасного поведения, угрожающего здоровью и жизни других людей. Однако, как правило, наказание - малоэффективное средство воздействия на поведение людей, которого следует по возможности избегать.

Однако практика человеческого поведения показывает, что вопрос глубже, чем кажется, и заслуживает более подробного рассмотрения. В частности, институциональная теория предприятия, быстро развивающаяся последние годы, занимается изучением оппортунистического поведения людей, под которым понимается поведение, нацеленное на преследование собственного интереса и не ограниченное соображениями морали, т. е. связанное с использованием обмана, хитрости и коварства.

При этом нарушение того или иного правила, будучи индивидуально выгодным, способно привести к отрицательным внешним эффектам, т. е. возложить на других индивидов дополнительные издержки, которые в сумме могут превысить индивидуальную выгоду нарушителя. Следовательно, с точки зрения максимизации стоимости подобные нарушения нежелательны. Средством их предотвращения выступают санкции - те или иные наказания за нарушение правила, т.е. действия, направленные на снижение полезности для их объекта, например, путем возложения на него некоторых дополнительных издержек.

Государственные органы и руководство организаций выработали целую шкалу санкций, закрепленную в законах и внутренних правилах организаций: общественное осуждение, официальное порицание в форме устного или письменного замечания, денежный штраф, налагаемый на нарушителя, силовое прекращение начатого действия, силовое принуждение (или его угроза) к повторению совершенного действия, ограничение нарушителя в некоторых из его прав, например, запрет под угрозой более серьезного наказания на занятие определенным видом деятельности, лишение свободы (заключение в тюрьму), смертная казнь.

Другим примером санкций, в данном случае неявно выраженных, является практика применения премиальных систем на предприятиях, большинство которых включает элемент депремирования, т. е. наказания. Приведенные примеры свидетельствуют, что система стимулирования должна включать в себя элементы как поощрения, так и наказания.

Современная теория мотивации делает упор на мотиваторы исключительно положительные. Однако в связи с вышесказанным необходимо вводить, рассматривать и использовать на практике наряду с положительными также отрицательные и нейтральные мотиваторы. Так, если потребность к власти является мотиватором положительным (чем больше власти, тем больше удовлетворение), то отрицательным мотиватором будет ее отсутствие, безвластие, бесправие (чем меньше власти, тем больше неудовлетворение). Нейтральные мотиваторы - это потребности, безразличные для человека. Примером нейтрального мотиватора в описанной ситуации может служить, например, потребность в социальных контактах, общении.

Использование понятия положительных, отрицательных и нейтральных мотиваторов является принципиально важным для теории мотивации и построения на этой основе систем стимулирования, использующих как поощрение, так и наказание.

Мотиваторы логически связаны с соционическими характеристиками психологических типов - логика, этика, сенсорика, интуиция. Отрицательные мотиваторы являются противоположностью положительных, а нейтральные - зеркальны. Так, для сенсорных логиков нейтральными являются положительные мотиваторы их противоположностей - интуитивных этиков, для интуитивных этиков нейтральными являются положительные мотиваторы сенсорных логиков. Такая закономерность действует для всех четырех групп психологических типов.

1. Сенсорные логики.

2. Интуитивные логики.

3. Сенсорные этики.

4. Интуитивные этики.

# Заключение

Соционика открывает широкие перспективы для разработки концепции обучения с учетом психологических структур обучающих и обучаемых. Опираясь на соционическую модель психики человека, педагоги могут без специальных исследований, на основе дедуктивного метода получить ценные выводы о способностях учащихся, о направленности их интересов. Знание социотипов учащихся позволяет дифференцированно подходить к стимулированию их учебной деятельности. Например, личностный рост, стремление "быть не хуже других" лучше всего подстегивает сенсорных экстравертов. А вот задания для интуитивных интровертов обязательно должны быть увязаны с их интересами, другие стимулы на них действуют менее эффективно.

Да и самим педагогам полезно знать собственный социотип, такое знание позволит им верно оценить внутренние ресурсы, выработать свой педагогический стиль, надежно защитить свою психику от издержек "нервной" профессии.

Подводя итоги, соционика подходящий выбор для решения задачи повышения качества образования с помощью учета психотипа по следующим причинам:

* опирается на многолетние исследования психологов
* помогает определить сильные и слабые стороны личности и выбрать оптимальный план учебных курсов
* повышает эффективность обучения и работы
* имеет в своей основе математические модели, которые можно спроектировать на компьютере
* бурно развивается в последние годы

Основная проблема соционики на данный момент – типирование, то есть определение психотипа человека. Оно может осуществляться:

* по тестам
* по интервью (с учетом модели А, признаков Рейнина, внешности, семантики, невербальных признаков)
* самостоятельно после изучения соционики
* все вышеперечисленное в комплексе

Необязательно сразу выходить на уровень 16 типов. Для начала успех может принести и уровень 4 (четыре темперамента, четыре установки, четыре стимула и т.п.) или 8 (экстравертный управленец, рационал второй квадры, этический коммутатор и т.д.). Основная задача соционики не в том, чтобы определить тип, а в том, чтобы правильно соединить людей для эффективного решения тех или иных задач.

# Список литературы

1. Е. Емельянов, С. Поварницына «Психологические типы и формирование команд».
2. Л. Тихонова «В глубинах психики, или Чем может помочь педагогу соционика». Журнал [Директор школы](file:///\\direktor\). 1996.
3. Роман Седых. “Информационный психоанализ. Соционика как метапсихология”
4. Виктор Гуленко «Концепция соционики»
5. Григорий Романович Рейнин “Соционика. Типология. Малые группы” СПб.: Образование-Культура, 2005. - 240 с.
6. Елена Удалова. "Соционика в работе с персоналом, или что показывает MBTI". "Велигор", 2006 - 130 с.

# Приложения

## Сводная шкала дихотомных пар

**J - Рациональный** тип: предпочитает планировать свою работу и работать по плану. Требует, чтобы понятия были сформулированы предельно ясно. Решения принимает быстро. Не любит прерывать работу, чтобы переключиться на неотложную. Редко меняет свои взгляды, довольствуется раз вынесенным решением ( суждением). Способны долго помнить обиды. Присуща стабильная работоспособность, нет ярко выраженного чередования спадов и подъёмов активности. При необходимости поддерживает стабильный ритм и продуктивно работает на протяжении долгого времени. Стараются доводить и доводят начатую работу до конца даже при потере первоначального интереса.

**P - Иррациональный** тип: хорошо приспосабливается к меняющимся ситуациям. Может начать сразу несколько работ и с трудом их заканчивает. Замечает новые обстоятельства на которые тут же и реагирует. Непоследователен, часто меняет свои решения и взгляды. Не может жить без постоянных экспериментов и импровизаций, нуждаются в частых переключениях с одного интересного дела на другое. При спаде активности, производительность резко падает, но когда наступает подъём активности- силы многократно возрастают и в такие моменты быстро навёрстывается упущенное, переворачиваются горы.

**E - Экстраверт**: люди действий! Предпочитают быстроту и не любят сложных процедур. Любезен и оживлён в общении, много и охотно общается. Интересы Э. обращены на явления и объекты внешнего мира. Стремятся постоянно расширять поле своей деятельности. Им свойственна импульсивность, инициативность и социальная активность.

**I - Интроверт** люди больше сконцентрированные на своём внутреннем мире. Предпочитают более замкнутый образ жизни, недемонстративный. Предпочитают знакомиться с другими только при необходимости. Они больше исполнители чем организаторы.

**T - Логики**: предпочитают прежде всего дело, игнорируя зачастую симпатии и антипатии, неохотно, а иногда даже избегая вникать в личную жизнь других и не любят говорить о своей. Их считают людьми холодными, рассудочными, их чувства подчинены разуму. Интересуются схемами, логическими конструкциями, умело следят за техникой, стараются во всём вести контроль.

**F - Этики**: уверенно чувствуют себя на людях, всецело ориентированны на человека и его личные проблемы, любят утешать и говорить комплименты, легко располагают к себе и вызывают доверие. Умеют поднять и удерживать настроение и эмоции. Главным мотивом их поступков служат личные побуждения, а не деловые интересы.

**S - Сенсорики**: люди конкретных ощущений. Обладают развитыми органами чувств ( зрение, обоняние, осязание, слух, вкус ). Очень внимательны к вопросам здоровья, комфорта и питания. Больше действуют, чем размышляют. Придерживаются проторенной дорожки. Спокойно занимается рутинной работой.

**N - Интуиты**: всегда находятся в поиске. Любят решать задачи оригинальным, нестандартным образом. Вдохновляется собственными идеями и не любит тратить время на проработку деталей. Живут не столько сегодняшним днём, сколько перспективами, которые хорошо предвидят. Устремлены к новому и необычному. Мало уделяют внимания своему здоровью и внешнему виду, предпочитая простую одежду (джинсы, майки, кроссовки).

## Психологические типы личности и их связь в различных теориях

Обозначение типа в MBTI, соционический псевдоним, сокращение полного названия, псевдоним по Овчарову, полное название.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ПЕРВАЯ КВАДРА** | | | | | |
| **ENTP** | Дон Кихот | ИЛЭ | Искатель | il | интуитивно-логический экстраверт |
| **ISFP** | Дюма | СЭИ | Посредник | se | интуитивно-логический интроверт |
| **ESFJ** | Гюго | ЭСЭ | Энтузиаст | es | интуитивно-этический экстраверт |
| **INTJ** | Робеспьер | ЛИИ | Аналитик | li | интуитивно-этический интроверт |
| **ВТОРАЯ КВАДРА** | | | | | |
| **ENFJ** | Гамлет | ЭИЭ | Наставник | et | сенсорно-логический экстраверт |
| **ISTJ** | Максим Горький | ЛСИ | Инспектор | lf | сенсорно-логический интроверт |
| **ESTP** | Жуков | СЛЭ | Маршал | fl | сенсорно-этический экстраверт |
| **INFP** | Есенин | ИЭИ | Лирик | te | сенсорно-этический интроверт |
| **ТРЕТЬЯ КВАДРА** | | | | | |
| **ENTJ** | Джек Лондон | ЛИЭ | Предприниматель | pt | логико-интуитивный экстраверт |
| **ISFJ** | Драйзер | ЭСИ | Хранитель | rf | логико-интуитвный интроверт |
| **ESFP** | Наполеон | СЭЭ | Политик | fr | логико-сенсорный экстраверт |
| **INTP** | Бальзак | ИЛИ | Критик | tp | логико-сенсорный интроверт |
| **ЧЕТВЕРТАЯ КВАДРА** | | | | | |
| **ENFP** | Гексли | ИЭЭ | Советчик | ir | этико-интуитивный экстраверт |
| **ISTP** | Габен | СЛИ | Мастер | sp | этико-интуитивный интроверт |
| **ESTJ** | Штирлиц | ЛСЭ | Администратор | ps | этико-сенсорный экстраверт |
| **INFJ** | Достоевский | ЭИИ | Гуманист | ri | этико-сенсорный интроверт |

## Связь аспектов психологических моделей

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Аушра Аугустинавичюте** | **Зигмунд Фрейд** | **Карл Густав Юнг** | **Эрик Берн** |
| **Соционика** | **Психоанализ** | **Аналитеческая психология** | **Трансактный анализ** |
| Базовая | Я (Эго) | Эго | Взрослый |
| Творческая |
| Болевая | Сверх-Я (Супер-Эго) | Персона | Родитель к себе |
| Ролевая |
| Референтная |  | Анима / Анимус | Ребенок |
| Суггестиная |
| Ограничительная | Оно (Ид) | Тень | Родитель к другим |
| Фоновая |

## Таблица отношений между типами

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ваш**  **тип**  **Тип  Вашего партнера** | Дон Кихот | Дюма | Гюго | Робеспьер | Гамлет | Максим | Жуков | Есенин | Наполеон | Бальзак | Джек | Драйзер | Штирлиц | Достоевский | Гексли | Габен |
| Дон Кихот | [Т](http://www.socionika.info/tip/tozhd.html) | [Д](http://www.socionika.info/tip/dual.html) | [А](http://www.socionika.info/tip/activ.html) | [З](http://www.socionika.info/tip/mirr.html) | [п](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [**д**](http://www.socionika.info/tip/busi.html) | [М](http://www.socionika.info/tip/mirazh.html) | [сэ](http://www.socionika.info/tip/super.html) | [пп](http://www.socionika.info/tip/pprot.html) | [кт](http://www.socionika.info/tip/kwazi.html) | [К](http://www.socionika.info/tip/konfl.html) | [П](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [Р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [ро](http://www.socionika.info/tip/rods.html) | [пД](http://www.socionika.info/tip/pdual.html) |
| Дюма | [Д](http://www.socionika.info/tip/dual.html) | [Т](http://www.socionika.info/tip/tozhd.html) | [З](http://www.socionika.info/tip/mirr.html) | [А](http://www.socionika.info/tip/activ.html) | [р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [п](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [**М**](http://www.socionika.info/tip/mirazh.html) | [д](http://www.socionika.info/tip/busi.html) | [пп](http://www.socionika.info/tip/pprot.html) | [сэ](http://www.socionika.info/tip/super.html) | [К](http://www.socionika.info/tip/konfl.html) | [кт](http://www.socionika.info/tip/kwazi.html) | [Р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [П](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [пД](http://www.socionika.info/tip/pdual.html) | [ро](http://www.socionika.info/tip/rods.html) |
| Гюго | [А](http://www.socionika.info/tip/activ.html) | [З](http://www.socionika.info/tip/mirr.html) | [Т](http://www.socionika.info/tip/tozhd.html) | [Д](http://www.socionika.info/tip/dual.html) | [ро](http://www.socionika.info/tip/rods.html) | [пД](http://www.socionika.info/tip/pdual.html) | [**П**](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [Р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [кт](http://www.socionika.info/tip/kwazi.html) | [К](http://www.socionika.info/tip/konfl.html) | [сэ](http://www.socionika.info/tip/super.html) | [пп](http://www.socionika.info/tip/pprot.html) | [д](http://www.socionika.info/tip/busi.html) | [М](http://www.socionika.info/tip/mirazh.html) | [п](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) |
| Робеспьер | [З](http://www.socionika.info/tip/mirr.html) | [А](http://www.socionika.info/tip/activ.html) | [Д](http://www.socionika.info/tip/dual.html) | [Т](http://www.socionika.info/tip/tozhd.html) | [пД](http://www.socionika.info/tip/pdual.html) | [ро](http://www.socionika.info/tip/rods.html) | [**Р**](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [П](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [К](http://www.socionika.info/tip/konfl.html) | [кт](http://www.socionika.info/tip/kwazi.html) | [пп](http://www.socionika.info/tip/pprot.html) | [сэ](http://www.socionika.info/tip/super.html) | [М](http://www.socionika.info/tip/mirazh.html) | [д](http://www.socionika.info/tip/busi.html) | [р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [п](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) |
| Гамлет | [П](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [Р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [ро](http://www.socionika.info/tip/rods.html) | [пД](http://www.socionika.info/tip/pdual.html) | [Т](http://www.socionika.info/tip/tozhd.html) | [Д](http://www.socionika.info/tip/dual.html) | [**А**](http://www.socionika.info/tip/activ.html) | [З](http://www.socionika.info/tip/mirr.html) | [п](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [д](http://www.socionika.info/tip/busi.html) | [М](http://www.socionika.info/tip/mirazh.html) | [сэ](http://www.socionika.info/tip/super.html) | [пп](http://www.socionika.info/tip/pprot.html) | [кт](http://www.socionika.info/tip/kwazi.html) | [К](http://www.socionika.info/tip/konfl.html) |
| Максим | [Р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [П](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [пД](http://www.socionika.info/tip/pdual.html) | [ро](http://www.socionika.info/tip/rods.html) | [Д](http://www.socionika.info/tip/dual.html) | [Т](http://www.socionika.info/tip/tozhd.html) | [**З**](http://www.socionika.info/tip/mirr.html) | [А](http://www.socionika.info/tip/activ.html) | [р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [п](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [М](http://www.socionika.info/tip/mirazh.html) | [д](http://www.socionika.info/tip/busi.html) | [пп](http://www.socionika.info/tip/pprot.html) | [сэ](http://www.socionika.info/tip/super.html) | [К](http://www.socionika.info/tip/konfl.html) | [кт](http://www.socionika.info/tip/kwazi.html) |
| Жуков | [д](http://www.socionika.info/tip/busi.html) | [М](http://www.socionika.info/tip/mirazh.html) | [п](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [А](http://www.socionika.info/tip/activ.html) | [З](http://www.socionika.info/tip/mirr.html) | [**Т**](http://www.socionika.info/tip/tozhd.html) | [Д](http://www.socionika.info/tip/dual.html) | [ро](http://www.socionika.info/tip/rods.html) | [пД](http://www.socionika.info/tip/pdual.html) | [П](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [Р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [кт](http://www.socionika.info/tip/kwazi.html) | [К](http://www.socionika.info/tip/konfl.html) | [сэ](http://www.socionika.info/tip/super.html) | [пп](http://www.socionika.info/tip/pprot.html) |
| Есенин | [М](http://www.socionika.info/tip/mirazh.html) | [д](http://www.socionika.info/tip/busi.html) | [р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [п](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [З](http://www.socionika.info/tip/mirr.html) | [А](http://www.socionika.info/tip/activ.html) | [**Д**](http://www.socionika.info/tip/dual.html) | [Т](http://www.socionika.info/tip/tozhd.html) | [пД](http://www.socionika.info/tip/pdual.html) | [ро](http://www.socionika.info/tip/rods.html) | [Р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [П](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [К](http://www.socionika.info/tip/konfl.html) | [кт](http://www.socionika.info/tip/kwazi.html) | [пп](http://www.socionika.info/tip/pprot.html) | [сэ](http://www.socionika.info/tip/super.html) |
| Наполеон | [сэ](http://www.socionika.info/tip/super.html) | [пп](http://www.socionika.info/tip/pprot.html) | [кт](http://www.socionika.info/tip/kwazi.html) | [К](http://www.socionika.info/tip/konfl.html) | [П](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [Р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [**ро**](http://www.socionika.info/tip/rods.html) | [пД](http://www.socionika.info/tip/pdual.html) | [Т](http://www.socionika.info/tip/tozhd.html) | [Д](http://www.socionika.info/tip/dual.html) | [А](http://www.socionika.info/tip/activ.html) | [З](http://www.socionika.info/tip/mirr.html) | [п](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [д](http://www.socionika.info/tip/busi.html) | [М](http://www.socionika.info/tip/mirazh.html) |
| Бальзак | [пп](http://www.socionika.info/tip/pprot.html) | [сэ](http://www.socionika.info/tip/super.html) | [К](http://www.socionika.info/tip/konfl.html) | [кт](http://www.socionika.info/tip/kwazi.html) | [Р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [П](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [**пД**](http://www.socionika.info/tip/pdual.html) | [ро](http://www.socionika.info/tip/rods.html) | [Д](http://www.socionika.info/tip/dual.html) | [Т](http://www.socionika.info/tip/tozhd.html) | [З](http://www.socionika.info/tip/mirr.html) | [А](http://www.socionika.info/tip/activ.html) | [р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [п](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [М](http://www.socionika.info/tip/mirazh.html) | [д](http://www.socionika.info/tip/busi.html) |
| Джек | [кт](http://www.socionika.info/tip/kwazi.html) | [К](http://www.socionika.info/tip/konfl.html) | [сэ](http://www.socionika.info/tip/super.html) | [пп](http://www.socionika.info/tip/pprot.html) | [д](http://www.socionika.info/tip/busi.html) | [М](http://www.socionika.info/tip/mirazh.html) | [**п**](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [А](http://www.socionika.info/tip/activ.html) | [З](http://www.socionika.info/tip/mirr.html) | [Т](http://www.socionika.info/tip/tozhd.html) | [Д](http://www.socionika.info/tip/dual.html) | [ро](http://www.socionika.info/tip/rods.html) | [пД](http://www.socionika.info/tip/pdual.html) | [П](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [Р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) |
| Драйзер | [К](http://www.socionika.info/tip/konfl.html) | [кт](http://www.socionika.info/tip/kwazi.html) | [пп](http://www.socionika.info/tip/pprot.html) | [сэ](http://www.socionika.info/tip/super.html) | [М](http://www.socionika.info/tip/mirazh.html) | [д](http://www.socionika.info/tip/busi.html) | [**р**](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [п](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [З](http://www.socionika.info/tip/mirr.html) | [А](http://www.socionika.info/tip/activ.html) | [Д](http://www.socionika.info/tip/dual.html) | [Т](http://www.socionika.info/tip/tozhd.html) | [пД](http://www.socionika.info/tip/pdual.html) | [ро](http://www.socionika.info/tip/rods.html) | [Р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [П](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) |
| Штирлиц | [п](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [д](http://www.socionika.info/tip/busi.html) | [М](http://www.socionika.info/tip/mirazh.html) | [сэ](http://www.socionika.info/tip/super.html) | [пп](http://www.socionika.info/tip/pprot.html) | [**кт**](http://www.socionika.info/tip/kwazi.html) | [К](http://www.socionika.info/tip/konfl.html) | [П](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [Р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [ро](http://www.socionika.info/tip/rods.html) | [пД](http://www.socionika.info/tip/pdual.html) | [Т](http://www.socionika.info/tip/tozhd.html) | [Д](http://www.socionika.info/tip/dual.html) | [А](http://www.socionika.info/tip/activ.html) | [З](http://www.socionika.info/tip/mirr.html) |
| Достоевский | [р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [п](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [М](http://www.socionika.info/tip/mirazh.html) | [д](http://www.socionika.info/tip/busi.html) | [пп](http://www.socionika.info/tip/pprot.html) | [сэ](http://www.socionika.info/tip/super.html) | [**К**](http://www.socionika.info/tip/konfl.html) | [кт](http://www.socionika.info/tip/kwazi.html) | [Р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [П](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [пД](http://www.socionika.info/tip/pdual.html) | [ро](http://www.socionika.info/tip/rods.html) | [Д](http://www.socionika.info/tip/dual.html) | [Т](http://www.socionika.info/tip/tozhd.html) | [З](http://www.socionika.info/tip/mirr.html) | [А](http://www.socionika.info/tip/activ.html) |
| Гексли | [ро](http://www.socionika.info/tip/rods.html) | [пД](http://www.socionika.info/tip/pdual.html) | [П](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [Р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [кт](http://www.socionika.info/tip/kwazi.html) | [К](http://www.socionika.info/tip/konfl.html) | [**сэ**](http://www.socionika.info/tip/super.html) | [пп](http://www.socionika.info/tip/pprot.html) | [д](http://www.socionika.info/tip/busi.html) | [М](http://www.socionika.info/tip/mirazh.html) | [п](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [А](http://www.socionika.info/tip/activ.html) | [З](http://www.socionika.info/tip/mirr.html) | [Т](http://www.socionika.info/tip/tozhd.html) | [Д](http://www.socionika.info/tip/dual.html) |
| Габен | [пД](http://www.socionika.info/tip/pdual.html) | [ро](http://www.socionika.info/tip/rods.html) | [Р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [П](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [К](http://www.socionika.info/tip/konfl.html) | [кт](http://www.socionika.info/tip/kwazi.html) | [**пп**](http://www.socionika.info/tip/pprot.html) | [сэ](http://www.socionika.info/tip/super.html) | [М](http://www.socionika.info/tip/mirazh.html) | [д](http://www.socionika.info/tip/busi.html) | [р](http://www.socionika.info/tip/reviz.html) | [п](http://www.socionika.info/tip/soczak.html) | [З](http://www.socionika.info/tip/mirr.html) | [А](http://www.socionika.info/tip/activ.html) | [Д](http://www.socionika.info/tip/dual.html) | [Т](http://www.socionika.info/tip/tozhd.html) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Отношение** | **Задача** |
| Д | Дополняющие | Необходимость отдыха, комфорта |
| Т | Тождество | Познание себя, найти себя |
| А | Активация | Снять психологическую защиту |
| З | Зеркальные | Активная выдача результатов, реализация личности |
| д | Деловые | Настало время действовать |
| М | Мираж | Внутренняя свобода |
| Ро | Родственные | Самоутверждение, укрепление своих позиций в обществе |
| пД | Полудуальные | Обучение, приобретение новых знаний |
| пп | Погашение | Важно уйти от бытовых проблем, подняться над ними |
| сэ | Суперэго | Выживание, увидеть то, что мы не хотим видеть |
| кт | Квазитождество | Умение побеждать |
| К | Конфликт | Необходимость осознанных практических решений, задача выбора |
| Р | Ревизоры | Пора отдавать долги |
| р | Подревизные | Пора спрашивать долги |
| П | Заказчики | Ответственность за результаты |
| п | Подзаказные | Ответственность за принятие решений |

## Объединения групп

**Квадры**

**Первая квадра (альфа)** – комфорт, познавательный потенциал, зарождение и распространение принципиально новых знаний Люди из первой квадры, отличаются духом товарищества, бескомпромиссности и идеализма. Именно из таких получаются революционеры. В составе квадры два самых больших идеалиста и интеллектуала — Дон Кихот и Робеспьер - плюс жизнерадостный и активный Гюго и житейски опытный Дюма.

**Вторая квадра (бета)** - организованная и идейно убеждённая, внедрение и организационное обеспечение новых проектов. Консервативна, патриархальна, тянется к жесткой иерархии. Она фиксирует и оформляет оригинальные, но стихийные идеи Альфы, В квадру Бета входят два самых жестких контролера - Жуков и Максим Горький – и мрачноватый стратег Гамлет. Смягчается и гармонизируется квадра мечтательным романтиком Есениным.

**Третья квадра (гамма)** – индивидуалистичная, деловая, критика и реорганизация общественной системы на прагматических началах. **Д**инамична, темпераментна, активна. Люди, принадлежащие к ней, ломают жесткие устои, критически переосмысливают достигнутое предыдущей квадрой. В гамму входят пробивной Наполеон, деятельный Драйзер, трудолюбивый Джек Лондон и критичный Бальзак.

**Четвёртая квадра (дельта)** – трудолюбивая и отзывчивая к морально-этическим сторонам. Доведение реформированной системы до совершенства и стабильности. **Д**оброжелательные прагматики, спокойные оптимисты. Они вносят гармонию и последние штрихи в совместно построенное здание, фундамент которого заложен Альфой. В группе два мягких контролера - Габен и Штирлиц, гуманист Гексли и "совесть человечества" Достоевский.

**Клубные группы**

**"Клубные"** группы хороши для "мозгового штурма", причем, каждый клуб ориентирован на продуктивную дискуссию только в своей сфере - **"управленцы"** сильны в организационных вопросах; **"гуманитариям"** нет равных в проблемах, связанных с воспитанием, культурой, духовностью**; "социалы"** - специалисты по созданию комфортных условий труда и отдыха, рекламе, социальной защите интересов человека; и, наконец, **"сайентисты"** - прекрасные аналитики и прогнозисты. Группам так называемого "кольца прогресса" доступно решение более широкого круга задач. Атмосфера в них действительно творческая, заряжающая каждого участника энергией и желанием внести свою лепту в общую работу. По такому принципу можно создавать методические объединения преподавателей

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Темпераментные группы** | **Группы профессиональной ориентации** | | | |
| **Социалы** | **Гуманитарии** | **Управленцы** | **Исследователи** |
| Флегматики | Драйзер | Достоевский | М.Горький | Робеспьер |
| Сангвиники | Наполеон | Гексли | Жуков | Дон Кихот |
| Меланхолики | Дюма | Есенин | Габен | Бальзак |
| Холерики | Гюго | Гамлет | Штирлиц | Джек Лондон |

**Связь дихотомий и темпераментов:**

Холерики экстраверсия + рациональность

Сангвиники экстраверсия + иррациональность

Флегматики интроверсия + рациональность

Меланхолики интроверсия + иррациональность

**Установки на вид деятельности:**

Социалы сенсорика + этика

Гуманитарии интуиция + этика

Управленцы сенсорика + логика

Исследователи интуиция + логика

**Связь поисковой информации и дихотомий**

Визуалы экстравертность + иррациональность

Аудиалы интравертность + рациональность

Кинестетики:

Тактилы интравертность + иррациональность

Кинетики экстравертность + рациональность

1. **Олег Хрулев** [↑](#endnote-ref-1)
2. [Т.Антонова](file:///\\db\msg\174688.html), [Л.Тихонова](file:///\\db\msg\171911.html), [Н.Сироткина](file:///\\db\msg\172122.html) Журнал [Директор школы](file:///\\direktor\). 1996.  № 5. С. 14-20.  [↑](#endnote-ref-2)
3. Е. Емельянов, С. Поварницына «Психологические типы и формирование команд». №1 за 95 г.; Л. Тихонова «В глубинах психики, или Чем может помочь педагогу соционика», №1 за 95 г.; Н. Сироткина, Л. Тихонова «В поисках контакта, или Вновь - о соционике», №5 за 95 г. [↑](#endnote-ref-3)