

ВОПРОСЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СОЦИОНИЧЕСКОГО ТИПА

УДК 159.923.2

Денисова А. В.

СОЦИОНИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА В ПРОЦЕССЕ ТРЕНИНГА

Описаны тренинговые упражнения в группе, помогающие определить дихотомические признаки Юнга и соционический тип.

Ключевые слова: соционика, тип личности, групповой тренинг.

Идея настоящей статьи возникла в процессе посещения и проведения бизнес-тренингов. Перед нами давно вставал вопрос о скорости и надежности определения соционического типа сотрудников компаний клиентов, поскольку это позволяло решить многие вопросы и корректировать методы работы уже в процессе тренинга. К примеру, знание соционического типа сотрудника помогает снизить его агрессию, можно также рассадить участников наиболее оптимальным способом, чтобы сразу избежать потенциальных конфликтов в работе на тренинге.

Однажды мне довелось стать участником мастер-класса по тренингу и взглянуть со стороны, а не оценивающим и анализирующим взглядом тренера, на все, что происходило вокруг. Тренер, ведущий мастер-класс, предложил участникам расслабиться и представить себе какой-то образ, который наиболее точно отражает сущность каждого из участников. И тут по-неслось: «Я мать троих детей», — сказала одна дама, которая оказалась явным *рационалом*, «Я облако», — сказал юноша, который был типичным $\blacktriangle\square$ (ИЛЭ), «Я звездочка в небе», — сказала еще одна *иррационалка*. А один молодой человек все недоумевал, что же именно надо делать, оглядываясь на окружающих и уже затем повторял их действия (как оказалось потом, $\square\bullet$ (ЛСИ)).

Следующее упражнение было направлено на то, чтобы снизить пафос участников. Для этого следовало каждому поклониться и, протянув руку между ног, пожать руку другому участнику, называя при этом самое большое свое достижение. Тут уже простор для соционика. Так, у меня ($\blacktriangle\square$ (ИЛЭ)) первым пришло на ум достижение в науке (кандидат экономических наук, понимаешь ли), у той самой дамы (оказавшейся $\square\bullet$ (ЭСИ)) снова достижением стало звание матери троих детей.

Вдохновленная своим «открытием», я стала припоминать упражнения, которые могли бы стать подспорьем в определении соционических типов. Список вышел довольно внушительный. Тогда же пришла мысль применять все эти упражнения на практике для диагностики персонала.

Таким образом, тренинговая площадка стала соционически структурированным пространством, где проявляются психологические особенности участников на всех уровнях коммуникации: информационном, физическом, психологическом, социальном. Это позволяет строить гипотезы о наиболее вероятном типе информационного метаболизма сотрудника.

С тех пор для обеспечения возможности соционического типирования мы особым образом выстраиваем программу тренинга, включая туда ряд упражнений, направленных именно на выявление модели информационного метаболизма. Впрочем, все эти упражнения используются тренерами довольно давно, что позволяет решать одновременно и задачи, поставленные в тренинге. Ниже мы приводим несколько упражнений, используемых нами на практике и доказавших свою эффективность.

Упражнения, направленные на выявление базиса Юнга

1. «Рисунок внутреннего мира».

«Нарисуйте, как вы представляете свой внутренний мир. Объясните, пожалуйста, что изображено на вашем рисунке».

2. «Командный дом».

В течение 15-ти минут членам команды предлагается построить дом из того, что находится в зале для занятий (стулья, столы, вешалки, бумага и пр.). Также можно использовать и «самих себя».

Это упражнение можно заменить похожим, которое также направлено на проявление творческой активности. Упражнение называется «**Коллаж**» и подразумевает создание изображения, иллюстрирующего жизненную миссию, дом своей мечты, идеальное рабочее место и т. п. Данное изображение создается из подручных материалов: журнальных вырезок, календариков, фантиков и т. п.

3. «Я вижу перед собой...».

Часто используется для развития наблюдательской чувствительности.

Упражнение выполняется в парах. Тренер предлагает каждому выбрать себе в пару того члена группы, которого он знает меньше всех остальных (наименее знакомого члена группы). «Данное упражнение включает несколько заданий. Каждое задание рассчитано на определенное время. Я буду говорить, что надо делать, буду следить за временем и сообщать вам, когда оно закончится.

Задание 1. В течение четырех минут молча смотрите друг на друга.

Задание 2. Каждому из вас дается 3 минуты, в течение которых вы должны рассказать своему собеседнику, кого вы видите перед собой. Рассказ надо начинать словами: «Я вижу перед собой...». Сначала один говорит 3 минуты, другой слушает, потом наоборот. Я скажу вам, когда нужно будет поменяться ролями.

Задание 3. Каждому из вас дается 5 минут для того, чтобы рассказать своему собеседнику, каким он (ваш собеседник) был, с вашей точки зрения, когда ему было 5 лет. При этом можно говорить не только о внешнем облике, но и об особенностях поведения, характера».

Задание 4. После того как первая пятиминутка завершится, тренер предлагает тому участнику, который слушал рассказ о себе, в течение одной минуты сказать рассказчику, что в его рассказе было наиболее точным и что в жизни было совсем не так.

Далее 5 минут для рассказа дается другому участнику пары, а слушатель в конце рассказа получает одну минуту для обратной связи.

После выполнения всех четырех заданий участники садятся в круг, и каждому дается одна минута, в течение которой надо представить своего партнера группе как человека, с которым всем вместе предстоит провести 5 дней.

Это упражнение дает самые разные возможности для его обсуждения. Нужно задать вопросы: «Что вы чувствовали, когда слушали рассказ о себе?», «Выполнение какого из четырех заданий у вас вызвало наибольшие трудности?», «Какие впечатления возникли у вас в ходе выполнения упражнения?» и т. д.

4. «Побудить другого».

Эффективно работает в тренинге навыков продаж.

Участники группы сидят по кругу.

«Довольно часто мы сталкиваемся в жизни с ситуациями, в которых нам необходимо побудить другого человека что-то сделать. Наши попытки окажутся более результативными, если мы учтем личностные особенности человека, к которому обращаемся, а также его настроение, состояние в момент разговора. Будем опираться на эти идеи в ходе своей дальнейшей работы. вспомните, пожалуйста, ситуацию, когда вам необходимо было побудить другого что-либо сделать на работе. Попытайте сделать то же самое с вашим партнером».

Тренер дает какое-то время для выполнения задания и, убедившись, что каждому удалось вспомнить ситуацию, продолжает инструкцию:

«Теперь поменяйтесь местами».

Далее следует обсуждение того, как на самом деле можно было убедить другого человека. Каждый говорит о своих стимулах к действию. (Определяются *стимульные группы*).

5. **«История моей жизни».** Эффективное упражнение на знакомство.

Вы только что заключили контракт в престижном издании на опубликование вашей автобиографии. Сложите лист в форме книги. Выберите строчку любимой песни для заглавия. Внутри напишите содержание, перечислите факты автобиографии, нарисуйте портрет вашей семьи, обрисуйте картину вашего будущего: что вы будете делать, кем будете, когда уйдете на пенсию. И т. д.

На подготовку отводится 15 мин., на выступление — не более 10 мин. на каждого участника. Все выступления фиксируются ассистентом.

6. **«Ценности».**

Для игры потребуются *n* карточек, на которых описаны ценности, необходимые для эффективного взаимодействия в команде. Приводим тексты, которые ведущему необходимо будет перенести на карточки: Совесть, Деньги, Время, Успех, Любовь, Долг, Достоинство и т. п.

Нарисуйте, пожалуйста, те из ценностей, которые наиболее важны для вас. Объясните, что означает для вас каждый из рисунков и каждое понятие.

7. **«Блоки роста».**

Это упражнение выполняется, как правило, в рамках тренинга по управлению временем. Выделяют 6 блоков, в которых нужно развиваться:

- Физический — тело, здоровье, внешний вид (гигиена, спорт, питание, прогулки, массаж).
- Личностный — знания, навыки, умения (чтение, образование, вождение).
- Межличностный — отношения, семья, любовь.
- Социальный — статус, положение в обществе, работа, престиж.
- Принципиальный — осмысление законов Вселенной, тренинги, система ценностей, размышление о том, как устроен мир.

Отметьте в рабочих тетрадях, сколько процентов времени вы уделяете каждому из этих аспектов в неделю.

8. **«Движение — жизнь!».**

Участники стоят по кругу.

«Пусть каждый из нас по очереди сделает движение, отражающее его внутреннее состояние, и все мы будем повторять движение каждого 3-4 раза, стараясь при этом вчувствоваться в состояние другого человека».

Здесь можно обсудить, кому легко было определить состояние другого человека, а кому нет и почему (*этика отношений*).

Кроме того, большую роль играет направленность жеста и его вид.

Упражнение на выявление экстраверсии/интроверсии, а также на развитие умения слушать и релаксацию участников

«Прогулка по берегу моря».

Участники группы сидят по кругу.

«Сейчас мы совершим небольшую прогулку по берегу моря. Сядьте, пожалуйста, удобнее и медленно закройте глаза. Обратите внимание на ваше дыхание, ощутите его: воздух проходит через нос, горло, попадает в грудь, наполняет ваши легкие. Ощутите, как с каждым вдохом в ваше тело попадает энергия и с каждым выдохом уходят ненужные заботы, переживания, напряжение... Обратите внимание на ваше тело, почувствуйте его — от ступней ног до макушки головы. Вы сидите на стуле (в кресле), слышите какие-то звуки, ощущаете дуновение ветерка на вашем лице. Может быть, вам захочется изменить позу, сделайте это. А теперь представьте, что вы оказались у моря. Вы медленно идете по берегу. Осмотритесь внимательно вокруг: какие вас окружают цвета, звуки, запахи... Посмотрите на небо, на море. Обратите внимание на ваше состояние: какие эмоции, чувства у вас возникают, как они меняются во время прогулки. Вы никуда не спешите и можете спокойно идти дальше. Возможно, вы захотите зайти в воду и искупаться или посидеть на берегу. Сделайте это...»

А теперь настала пора вернуться в эту комнату, в наш круг. Сделайте это в удобном для вас темпе: можете сразу открыть глаза или посидеть с еще закрытыми.

Сейчас мы поделимся друг с другом своими впечатлениями, Для этого создадим группы по 4 человека. Постарайтесь, чтобы в одной группе с вами оказались в основном те, с кем вы еще не работали в малой группе».

После того как группы сформировались, тренер продолжает инструкцию: «Сейчас каждый по очереди расскажет о своих впечатлениях, о тех образах, переживаниях, состояниях, которые у него возникали во время нашей "прогулки", а остальные будут внимательно слушать рассказчика, не задавая вопросов, не комментируя и не интерпретируя услышанное. Постарайтесь уловить те моменты, когда вы перестаете слушать. На каждый рассказ потратьте примерно 3-4 минуты».

Упражнение на выявление сенсорики/интуиции

«Угадай, кто!».

Участники группы сидят полукругом.

«Нам нужен один доброволец, который хочет проверить свою чувствительность. (Допустим, что им оказался участник группы по имени Иван.) Иван, встань, пожалуйста, вот здесь, в центре, повернись спиной ко всем нам и закрой глаза. Теперь я приглашаю нескольких человек встать за спиной Ивана. (Тренер, не называя участников, приглашает 4-5 человек.) Сейчас они будут класть на спину Ивана свои руки. Каждый раз число рук будет разным. Определять это число буду я, показывая вам (тренер обращается к стоящим за спиной Ивана участникам) столько пальцев, сколько рук вы должны положить. Задача Ивана почувствовать, сколько рук прикасается к его спине».

Упражнение можно повторить несколько раз с одним и тем же человеком, а потом пригласить новых желающих. Затем можно провести обсуждение, насколько легко было угадывать, на что приходилось ориентироваться для достижения цели.

Упражнение на выявление признаков этика/логика, интуиция/сенсорика

«Кто какого цвета».

Участники группы сидят по кругу.

«Я предлагаю начать сегодняшний день с того, что каждый из нас, подумав некоторое время, скажет, какого он (или она) сейчас цвета. При этом речь идет не о цвете вашей одежды, а об отражении в цвете вашего состояния. (Дается некоторое время на обдумывание задания, после чего каждый из участников говорит всем, какого он сейчас цвета.)

Теперь расскажите, пожалуйста, о том, как менялось ваше состояние, настроение в течение утренних часов с момента, как вы проснулись, и до того, как вы пришли сюда, — и с чем были связаны эти изменения. В заключение своего рассказа охарактеризуйте то состояние, в котором вы находитесь сейчас, и поясните, почему вы выбрали для его обозначения именно тот цвет, который назвали».

Это упражнение направлено на развитие способности осознавать и вербализовать свое состояние, находить слова для его обозначения.

Упражнение на выявление интуиции времени

«История команды».

«Выстройтесь вдоль воображаемой линии таким образом, чтобы было видно, когда вы примкнули к этой команде. Тот, кто является в команде старожилом, соответственно становится в начале шеренги, остальные — выстраиваются далее или наоборот». Дальше каждый рассказывает о том времени, когда он присоединился к команде, и какой она была.

Алгоритм конструирования диагностических игр для тренинга очень прост:

- необходимо определить те качества или действия, которые четко характеризуют отдельные

признаки (*интуиция — сенсорика, логика — этика, рациональность — иррациональность, статика — динамика* и т. д.);

- определить действия, которые характеризуют поведение индивида при работе *ограничительной* (7-й), *внушаемой* (5-й) и других функций информационного метаболизма;
- разработать игровые действия, в которых эти признаки или функции будут наиболее ярко выражены.

При этом не следует давить участникам на их «болевые» функции, поскольку это характеризуется нарастанием агрессии. Кроме того, важное значение имеет и то, какую роль принимает на себя в процессе обсуждения тот или иной участник. Ролевая расстановка также является хорошим диагностическим инструментом.

Еще одним видом упражнений, которые можно с успехом применять в соционической диагностике, являются кейсы и деловые игры. Первые позволяют оценить реакцию участника на конкретное действие, вторые — кроме этого, позволяют определить ролевую позицию человека. Так, к примеру, соционический тип О■ (СЛИ) при решении кейса на повышение качества работы персонала очень убедительно высказывался по своему блоку ИД: «Так работать недопустимо, куда это годится», «Лучше бы совсем не делали, чем делали плохо». При этом в виде выхода из сложившейся ситуации он предложил несколько волевых решений, вплоть до увольнения нерадивого работника, но самым простым решением для него стало выполнение работы самому.

Следует также отметить, что большое значение в игровой социодиагностике имеет процесс обсуждения упражнения, чувств участников, т. н. шеринг. Именно здесь часто можно почерпнуть информацию, которую обычно получают в процессе интервьюирования участника.

Кроме того, выяснилось, что многое можно сказать, наблюдая за поведением участников. *Сенсорики* часто сидят, развалившись на стуле, заняв полностью пространство вокруг себя. А если они его не займут, то «помят» наверняка.

Заметим, что более удобно, если, кроме тренера, на тренинге присутствует еще и наблюдатель, который занят именно типированием сотрудников, и поэтому ему не нужно отвлекаться на поддержание групповой динамики.

Конечно, в ряде случаев для уточнения гипотезы требуется дополнительное интервью с участником, однако все равно основа для интервьюирования уже создана — есть базовое предположение о модели информационного метаболизма участника, что не только сокращает время на типирование, но и повышает его надежность. Этот факт позволяет нам с успехом решать проблемы заказчика в ходе проводимых бизнес-тренингов и консультационных мероприятий, причем сопротивление персонала изменениям в посттренинговой работе удается снизить в значительной степени, а иногда и свести до нуля.