

ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 159.923.2

Белецкая И. Е., Белецкий С. А.

ИССЛЕДОВАНИЕ МАЛЫХ ГРУПП СОЦИОНА ПРИ РАЗРАБОТКЕ СИТУАЦИОННОГО СОЦИОНИЧЕСКОГО ТЕСТА (ССТ)

Дается краткое описание принципов построения Ситуационного Соционического Теста, разработанного авторами. Приведены некоторые варианты вопросов теста и ответов на них.

Ключевые слова: соционика, типирование, признаки Рейнина, резонанс, базис Юнга, модель А, тип информационного метаболизма, соционический тест, малые группы.

Проблема точной диагностики ТИМ в соционике на сегодняшний момент продолжает стоять очень остро. В ряде докладов на 23 Международной конференции по соционике подчеркивалась, что использование нескольких независимых методик при диагностике позволяет повысить точность определения ТИМ. На близкую тему (об устаревании и эволюции технологий типирования) мы писали в [4]. Очень важной, но при этом недостаточно разработанной в настоящее время методикой диагностики ТИМа, на наш взгляд, является использование тестов.

Обзор проблем соционических тестов сделали Д. и М. Лытовы [10]. По их мнению, наиболее существенными особенностями «авторских тестов» (термин Д и М. Лытовых, к этим тестам согласно [10] относятся тесты и опросники Кирси, Майерс и Бриггс (МВТИ), Вайсбанда, Филатовой, Гуленко, Мегедь и Овчарова и др.) являются:

«1. Авторы просто предполагали, что признаки, как они выглядят со стороны, вполне совпадают с самооценкой человека.

2. «Выглядят со стороны» именно для автора теста: чтобы попасть в свой тип, мало им быть, надо соответствовать представлениям авторов.»

Сами Д. и М. Лытовы предложили использовать динамические тесты (это самообучающиеся системы, которые «учатся» по ходу набора материала). Мы также считаем, что это более верный и перспективный подход. В работе Лытовых [8] описано устройство созданного авторами динамического теста МТ. В настоящее время теми же авторами разрабатывается новый тест ФТ, но его результаты на момент написания данной статьи еще не опубликованы.

Несмотря на гораздо большую гибкость по сравнению с «авторскими тестами» тест МТ, на наш взгляд, унаследовал от «авторских тестов» ряд проблем, которые сказывались на его точности и о которых ниже.

Дело в том, что большинство вопросов существующих на настоящий момент тестов построены по принципу, следуя которому человек должен сделать выбор (часто однозначный), суть же большинства вопросов сводится к вопросу: «Какой я?».

Ответы на такие вопросы, на наш взгляд, малоинформативны, поскольку малодостоверны. Действительно, при ответе на подобный вопрос человек начинает сомневаться: «Какой я?! Я бываю таким разным...» Кроме того, могут включиться социальные маски — в обществе или на работе «принято быть таким-то». Это, в свою очередь, также может повлиять на выбор типизируемого. Значительные сложности с самоидентификацией испытывают, по нашему опыту, экстраверты, для которых их внутреннее пространство зачастую является «тайной на семью печатями».

Чтобы избежать упомянутых сложностей, мы применили иной подход и создали ситуационный тест, вопросы которого можно свести к следующему: «Как я обычно веду себя в такой-то ситуации?». Такой подход не нов. По подобному принципу построен, например,

тест «Определение стиля познания» (The Learning Style Inventory — LSI), автор: Дэвид А. Уэттен (David A. Whetten), профессор Калифорнийского государственного университета (California State University) и многие другие тесты, известные у нас и за рубежом. Принцип, положенный в основу их построения, представляет хорошо известный, в том числе и в соционике, дихотомийный подход (заметим, что по такому же принципу в соционике формируются малые группы (МГ)). Часто для удобства восприятия две дихотомии изображаются в виде координатных осей на плоскости, для каждой дихотомии — своя координатная ось. Таким образом, плоскость разбивается на 4 квадранта и каждому квадранту соответствует определенное предпочтение (вариант ответа на тест).

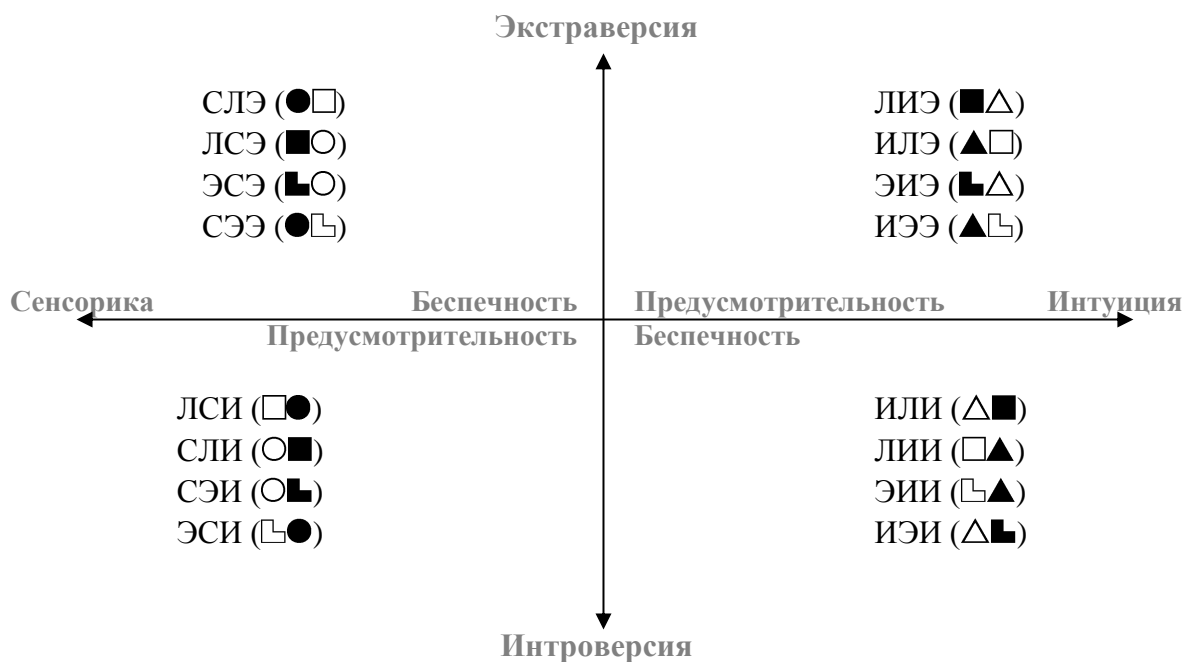


Рис.1 Разбиение социона на группы признаками экстраверсия — интроверсия, сенсорики-интуиция и беспечность — предусмотрительность (стимульные группы (по В. Гуленко)).

У каждой «четверки», как видно из рисунка, имеется еще один общий полюс ПР. Это показал Г. Р. Рейнин [11]: «Каждый элемент группы Q16 может быть представлен в виде произведения 2-х других элементов 7-ю разными способами».

Первоначально мы предлагали варианты ответов, полученных при каком либо разбиении по двум признакам, например, стимульным группам по В. Гуленко [6].

Очевидно, что у вопросов «Как я обычно веду себя в ситуации...» отсутствуют недостатки вопросов «Какой я?». Однако, при ответе на подобный вопрос возможны проблемы, если у человека в жизни не встречалась ситуация, которая выбрана в качестве тестовой. Например, он никогда не устраивался на работу. Или он никогда ничему не учился. Мы старались выбирать тестовые ситуации с учетом их универсальности в жизни большинства людей.

Разбиение на МГ (по сути, по двум признакам вместо привычного во многих тестах одного) было выбрано из-за очевидного влияния признаков в МГ друг на друга — например, известно, что поставленные в одинаковые условия экстравертные сенсорики и экстравертные интуиты предпочитают разные способы поведения. Разбиение на более мелкие группы, чем восьмерки уже использовалось при создании тестов, в частности, в тесте Лытовых МТ [8, 9, 10].

Варианты ответов составлялись нами с учетом особенностей поведения людей, имеющих различные предпочтения, описанные, в частности, в [1, 2, 3, 6]. Нами были также ис-

пользованы материалы удаленной диагностики ТИМ по анкетам (130 анкет) и материалы очного типирования (более 300 человек).

Основную сложность при этом представляла формулировка самого вопроса так, чтобы при ответах были проявлены определенные пары признаков.

Методика работы типлируемого с тестом была избрана следующая.

При работе с вопросом теста типлируемый должен был выставить каждому ответу оценку по 4-х бальной шкале, соблюдая некие условия:

1. Оценка — максимум (5) и оценка — минимум (2) обязательно должны быть выставлены хотя бы по одному разу;

2. Оставшиеся два пункта могут быть оценены произвольно в рамках предложенной шкалы («школьными» оценками от 2 до 5).

Основным принципом формирования ответов на вопросы теста был выбран принцип противоположности и принцип неполного подобия [12]. Подразумевалось, что ответ, который подходит, например, МГ сенсорных этиков, представляется совершенно неприемлемым интуитивным логикам и кажется малопривлекательным группам, смежным с нею (по одному из признаков) МГ — сенсорным логикам и интуитивным этикам.

В предварительной работе по составлению вариантов ответов участвовали люди разных типов, что позволило сформулировать ответы на многие вопросы более корректно с точки зрения представителей той или иной МГ. Отдельную благодарность хотим выразить В. Львову, который принимал участие в подготовке практически всех исследовательских встреч.

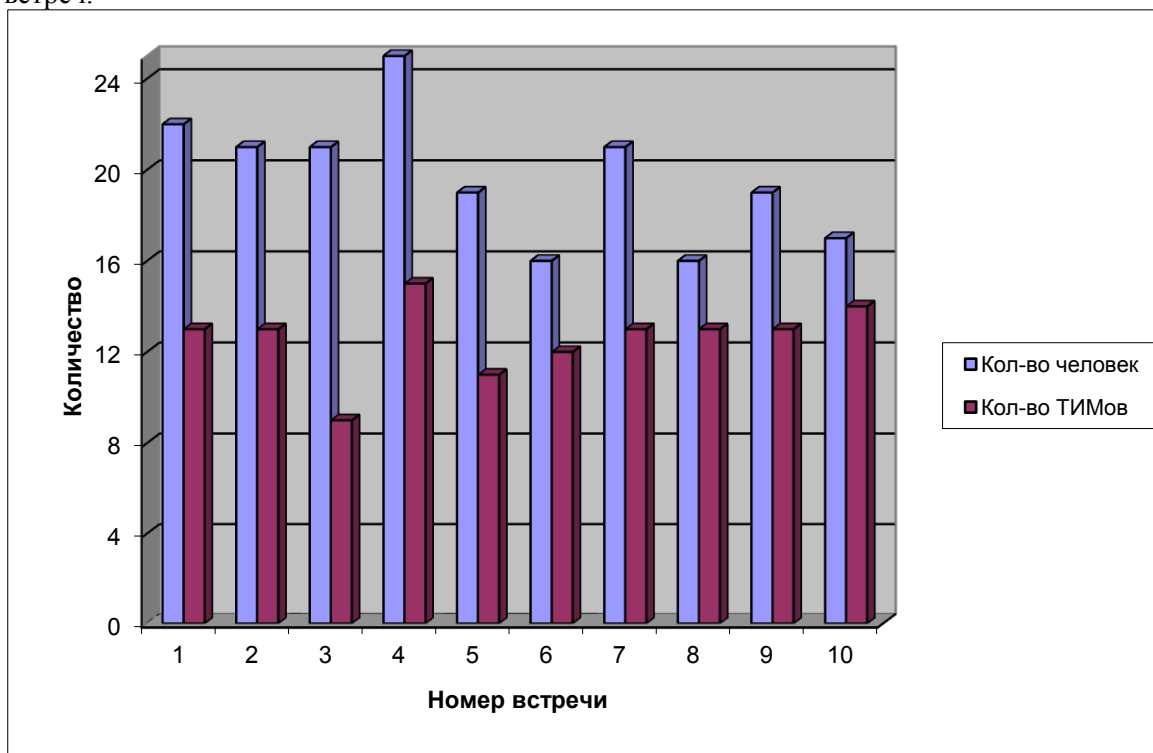


Рис. 2. Посещаемость встреч Исследовательской Группы.

Окончательная выверка ответов с учетом особенностей малых групп проводилась в ходе исследовательских встреч, проходивших в нашем Центре с 11 сентября 2007 г. по 25 августа 2008 г. с частотой примерно один раз в месяц. Всего было проведено 10 исследовательских встреч. Для предварительной отработки вариантов ответов ситуационного соционического теста (ССТ), полный текст которого будет опубликован позже, нами была сформирована исследовательская группа, состоящая из 52 человек. В нее вошли представители всех 16 ТИМов из числа участников наших тренингов, хорошо знающих соционическую

теорию и имеющих опыт самоанализа и рефлексии, а также выпускники некоторых других соционических школ Москвы и люди, профессионально занимающиеся соционикой.

ТИМ всех участников был определен нами, в ряде случаев в диагностике в качестве эксперта участвовал В. Львов.

Требования к участникам были следующие:

1. Каждый человек должен хотеть стать участником эксперимента, осознавать его полезность для себя и соционического сообщества в целом;

2. Типы участников заранее определялись группой экспертов с дополняющими параметрами признаков. Для работы с тестом привлекались только те люди, в чьих ТИМах были уверены все эксперты;

3. Участники должны быть настроены позитивно в отношении представителей других типов и совместной работы с ними;

4. Участники должны обладать базовым уровнем знаний в соционике (наполнение информационных аспектов, модели А и ПР).

Общее количество типов, представленных на каждой встрече, самопроизвольно не превышало 15 (чаще в районе 13) (рис. 2), хотя на все встречи приглашались, естественно, представители всех 16 типов. Мы посчитали число 13 удачным, поскольку соционное поле, заполненное на 80%, звучит, как полный социон (Г. А. Шульман в [12]). Эффективность и достаточность такой выборки подтвердило и само течение эксперимента. В течение 2,5 часов участники прорабатывали 4-5 вопросов (по 4 варианта ответа в каждом).

Перед представителями МГ стояла задача переформулировать, дополнить или оставить без изменения вариант ответа, отмеченный организаторами, как теоретически ожидаемый (максимально приемлемый) для данной МГ. В процессе эксперимента подверглись незначительной корректировке и формулировки некоторых вопросов. В таблице 1 в качестве примера представлены предварительные и окончательные варианты вопроса №1 и ответов на него.

Таблица 1. Вопрос №1 и ответы на него. Вопрос был включен в тест.

№	Первоначальный вариант	Окончательный вариант
1вопрос	Пусть существующая работа вас устраивает уровнем ответственности, возможностью реализации, материальным вознаграждением и ритмом. Вы согласитесь сменить работу, если при прочих равных на новом месте у вас будет еще больше:	Пусть существующая работа устраивает вас уровнем ответственности, возможностью реализации, материальным вознаграждением и ритмом. Вы согласитесь сменить работу, если при прочих равных на новом месте у вас будет еще больше:
1А	Возможность управлять коллективом с решением масштабных задач	Возможностей дальнейшего карьерного и материального роста в этой компании, решение масштабных задач, возможность стать авторитетным лидером (специалистом);
1Б	Возможность максимально проявить свои уникальные качества	Возможностей максимально проявить свои уникальные качества, талант;
1В	Повышение благосостояния, уровня дохода и/или дополнительные социальные льготы	Возможностей заниматься любимым делом в отсутствии контроля со стороны при повышении уровня доходов;
1Г	Возможность заниматься любимым делом в своем собственном ритме, в отсутствии прямого контроля и строгих рамок со стороны, при этом имея возможность разделить принятие решения с кем то.	Возможностей заниматься любимым делом в свободном графике, в отсутствии прямого контроля и строгих рамок со стороны, при этом имея возможность совместного принятия решения и разделение ответственности с кем-то. Важную роль играет наличие социальных льгот/гарантий.

Варианты ответов соответствуют следующим МГ:

А. Экстравертные сенсорики: СЛЭ (●□), СЭЭ (●△), ЭСЭ (●○), ЛСЭ (■○);

Б. Экстравертные интуиты: ЛИЭ (■△), ЭИЭ (■△), ИЭЭ (▲△), ИЛЭ (▲□);

В. Интровертные сенсорики: ЭСИ (□●), СЭИ (○□), ЛСИ (□●), СЛИ (○■);
Г. Интровертные интуиты: ИЭИ (△□), ИЛИ (△■), ЛИИ (□▲), ЭИИ (□▲).

Этот вопрос и варианты ответов на него мы считаем удачными: во всех МГ достаточно быстро пришли к согласию по формулировке ответа, несмотря на то, что это была самая первая исследовательская встреча и самый первый вопрос в ее ходе, т. е. наши исследователи еще не обладали нужным опытом и умением «договариваться».

В качестве примера неудачного выбранного разбиения на МГ хотим привести вопрос № 2 с той же первой встречи (таблица 2).

Таблица 2. Вопрос №2 и ответы на него. Вопрос не был включен в тест.

№	Первоначальный вариант	Окончательный вариант
2вопрос	Выбирая для себя профессию с позиций своего сегодняшнего опыта, Вы, при условии адекватной оплаты труда, скорее всего выбрали бы:	Выбирая для себя профессию с позиций своего сегодняшнего опыта, Вы, при условии что нет ограничений по величине заработка, скорее всего выбрали бы:
2А	работу, связанную с организацией/управлением/производством/реализацией конкретной продукции	Работу, связанную с организацией и управлением/производством/реализацией конкретной продукции
2Б	работу, связанную с помощью людям, с решением конкретных задач или оказание им конкретных услуг	Работу, связанную с общением людям в большем или меньшем объеме, с раскрытием их качеств, связанная с решением конкретных задач или оказание конкретных услуг людям
2В	работу, связанную с исследованиями в различных отраслях человеческого знания	Разработка, исследование и внедрение новейших и перспективнейших технологий в любой области человеческой деятельности
2Г	работа связанная с общением с людьми, исследование и оценка потенциала людей	Работа, связанная с общением с людьми в большем или меньшем объеме, имея возможность самостоятельно задавать этот объем. Исследование и диагностика потенциала людей

Вопрос составлен на клубы (разбиение по дихотомиям логика — этика, сенсорика — интуиция) [6]. Третий признак, который получается при таком разбиении — это признак аристократия — демократия [12].

Варианты ответов соответствуют следующим МГ:

А. Сенсорные логики: СЛЭ (●□), ЛСИ (□●), СЛИ (○■), ЛСЭ (■○);
Б. Сенсорные этики: СЭЭ (●□), ЭСИ (□●), СЭИ (○□), ЭСЭ (■○);
В. Интуитивные логики: ЛИЭ (■△), ИЛИ (△■), ИЛЭ (▲□), ЛИИ (□▲);
Г. Интуитивные этики: ЭИЭ (■△), ИЭИ (△□), ИЭЭ (▲□), ЭИИ (□▲).

Этот вопрос вызвал оживленные дискуссии в нашей исследовательской группе. Участники с трудом пришли к единым формулировкам, существенно помогло им, на наш взгляд, изначальное знание соционики и опыт саморефлексии, приобретенный в результате прохождения наших тренингов. Как нам известно из опыта практической диагностики, люди часто выбирают профессию независимо от своей принадлежности к определенному клубу (а, значит, и предрасположенности к определенному виду деятельности). При этом успешность или неуспешность людей в выбранном роде деятельности зависит от многих факторов, а не только от ТИМа. По предварительным результатам работы исследовательской группы нами был сделан вывод, что ответы на вопрос №2 по выбору «предположительно желаемой» деятельности будут существенно зависеть от того, насколько типизируемый успешен в своей профессии на текущий момент (момент прохождения теста). Последующие проверки предварительной версии теста подтвердили это предположение. Например, девушка 25 лет, СЭИ (○□), работающая менеджером по работе с клиентами в компании Интернет-провайдера (ответы на звонки клиентов) категорически отвергла для себя варианты, где присутствовала работа с людьми, и выбрала вариант ответа 2В, т. к. ее текущая деятельность косвенно связана с разработкой, исследованиями и внедрением новейших и перспективнейших техноло-

гий в любой области человеческой деятельности. Или: молодой человек 23 лет, СЭИ (О■), выбрал вариант ответа 1Г (Работа, связанная с общением с людьми в большем или меньшем объеме, имея возможность задавать этот объем, исследование и диагностика потенциала людей). Он хотел поменять профессию инженера связи на профессию психолога и при этом обладал хорошими навыками диагностики социотипа — инструментом для исследования и диагностики потенциала людей. При наличии такого инструмента относительная «слабость» интуиции не скажется на его успешности. Многие тестируемые выбрали «правильные», т. е. соответствующие их клубу ответы. Но они были или хорошо знакомы с соционикой, или обучены саморефлексии, или род их текущей деятельности на момент исследования совпадал с клубным.

Вывод: вопрос, в котором человеку предлагается по сути вынести за скобки свою текущую успешность и выявить в себе возможную внутреннюю неконгруэнтность в оценке степени своей удовлетворенности текущей деятельностью, представляет сложность для людей, не имеющих навыков саморефлексии. Поэтому, сформулированный таким образом, вопрос не может служить тестовым для выявления дихотомий логика — этика и сенсорика — интуиция.

В дальнейшем этот вопрос был исключен из теста. Но сам опыт работы с ним показателен. Задавая на типировании «стандартные» вопросы типа «Расскажите о своей работе», можно услышать, вернее «не услышать» много интересного.

Приведем пример диагностики социотипа мужчины (тип СЭЭ, ●■). Он работает инженером в компании, занимающейся обработкой статистических данных о бурении нефтяных скважин и является в своей компании хорошим специалистом, его ценит начальство. Бурение скважин — не самая понятная для многих область. А поскольку его рассказ о своей работе был насыщен специальными терминами, то их обилие и свободное владение сложными техническими понятиями ввели «этическую часть» типировщиков в заблуждение. Логикам же было понятно, что сама технология его работы довольно проста, но это выяснилось только после множества уточняющих вопросов.

По результатам анализа данных первой и второй исследовательской встречи нам стало очевидно, что составление вариантов ответов на тестовые вопросы с учетом только двух полюсов дихотомий, образующих МГ, неэффективно. В процессе поиска ответов группа пыталась внести в формулировки определенные уточнения, которые выходили за рамки двух заданных признаков. Это усложняло процесс поиска взаимоприемлемого варианта ответа и уводило нас от поставленной задачи — сформулировать ответ, максимально приемлемый для данной МГ и частично или полностью не приемлемый для смежной и противоположной групп в рамках данного разбиения. Поэтому, начиная с третьей исследовательской встречи, мы стали формулировать варианты ответов с учетом всех полюсов ПР, образующих данную МГ. Первая же встреча, проведенная в новом формате, продемонстрировала обоснованность такого подхода. Группы стали тратить значительно меньше времени на выработку приемлемого варианта, в ходе работы над ответами мы наблюдали эффект *резонанса*. Формируя ответ на вопрос участники подбирали фразы, словосочетания и слова, которые одинаково подходили бы всем членам группы. В тот момент, когда искомая формулировка (предложение, словосочетание или слово) наконец-то озвучивалась, группа разительно менялась: люди придвигались ближе к столу, начинали говорить быстрее и громче, переглядывались, смеялись, порой мешая соседним группам и даже заглушая их. Аналогичную реакцию описывали В. Миронов и соавторы [7]: *«выданная единым информационным потоком, лексика аспекта вызывает эффект резонанса (переход на данную лексику, изменение невербальных реакций: изменение позы, тонуса, темпа речи, глазодвигательных реакций и т. д.)»*.

Вопрос 1, составленный с учетом только двух дихотомий, который мы рассмотрели выше, мы решили тем не менее оставить в тесте без изменений, т. к. он хорошо срабатывал в процессе предварительного тестирования. В последующих встречах нами был сформулирован и отработан вопрос с учетом всех трех ПР, образующих стимульную группу, а именно:

признаков экстраверсия — интроверсия, сенсорика-интуиция и беспечность — предусмотрительность.

Варианты ответов на него представлены в таблице 3.

Таблица 3. Вопрос №6 и ответы на него. Вопрос был включен в тест.

№	Первоначальный вариант	Окончательный вариант
1вопрос	При решении задачи:	При решении своих задач:
1А	К решению практически любой задачи приступаю как к новой, часто изобретая новые методы ее решения. Даже вспомнив о прошлом опыте, не всегда его применяю.	При решении задачи действую по ситуации. Проблемы решаю по мере их возникновения. Поиск еще одного варианта решения проблемы предпринимается в надежде, что найденный вариант будет лучше предыдущих. Иногда видится слишком много вариантов и сложно остановиться на чем-то одном.
1Б	Приступая к решению задачи, я порой испытываю сложности с выбором метода решения, часто приступаю к решению известной задачи по-новому.	При решении задачи действую по ситуации. Порой испытываю сложности с выбором подходящего варианта решения. Если не устраивают стандартные методы решения, могу придумать новый — свой.
1В	Прежде чем приступить к решению задачи, анализирую прошлый опыт и выбираю оптимальный метод решения. При необходимости вспоминаю, к кому можно обратиться.	Прежде чем приступить к решению задачи, собираю и анализирую информацию и выбираю оптимальный метод решения. При необходимости вспоминаю, к кому можно обратиться.
1Г	Знаю, что практически любые задачи уже решались кем-то ранее. Главное — обобщить имеющийся опыт и применить в текущих условиях.	Знаю, что практически любые задачи уже решались кем-то ранее. Главное — собрать информацию об имеющемся опыте, соотнести информацию со своим опытом и применить в текущих условиях.

Варианты ответов соответствуют следующим МГ:

А. Экстраверсия–интуиция–беспечность: ЛИЭ (■△), ЭИЭ (■△), ИЭЭ (▲□), ИЛЭ (▲□);

Б. Интроверсия–сенсорика–беспечность: ЭСИ (□●), СЭИ (○■), ЛСИ (□●), СЛИ (○■);

В. Экстраверсия–сенсорика–предусмотрительность: СЛЭ (●□), СЭЭ (●□), ЭСЭ (■○), ЛСЭ (■○);

Г. Интроверсия–интуиция–предусмотрительность: ИЭИ (△■), ИЛИ (△■), ЛИИ (□▲), ЭИИ (□▲).

Вопрос на МГ, образуемую тройкой признаков логика — этика, сенсорика — интуиция и аристократия — демократия, который мы признали неудачным и рассматривали выше, был переформулирован и приобрел вид, представленный в таблице 4.

Таблица 3. Вопрос №36 и ответы на него. Вопрос был включен в тест вместо вопроса №2.

№	Первоначальный вариант	Окончательный вариант
1вопрос	На работе:	На работе:
1А	Считаю, что в управлении коллективом должна соблюдаться субординация, отношения в коллективе должны быть рабочими. Для меня важно, какое место в структуре я занимаю.	Считаю, что в управлении коллективом должна соблюдаться субординация, отношения в коллективе должны быть рабочими. Надо постараться, чтобы это не вредило чувствам людей, давало возможность каждому проявить себя. Для меня важно, какое место в структуре я занимаю.
1Б	Считаю, что в управлении коллективом должна соблюдаться субординация, но надо постараться, чтобы это не вредило чувствам людей, давало каждому возможность проявить свои уникальные	Если в управлении коллективом соблюдается субординация, то это помогает мне сориентироваться. У меня есть некое естественное чувство, что вот руководитель, и к нему нужно особое отношение. Мне важно, чтобы в коллективе под-

№	Первоначальный вариант	Окончательный вариант
	качества. У меня есть некое естественное чувство, что вот начальник, и к нему нужно особое отношение.	держивались доброжелательные отношения. Атмосфера должна способствовать раскрытию потенциала каждого сотрудника.
1В	Субординации на работе подчиняюсь, общаюсь с вышестоящими с уважением, но как с равными. Я занимаю в коллективе некое пространство (положение). Считаю, что дружеские отношения в коллективе — залог успеха.	Субординации на работе подчиняюсь, общаюсь с вышестоящими с уважением, но как с равными. Я четко осознаю зону своей ответственности. Считаю, что дружеские отношения в коллективе — залог успеха.
1Г	Субординации на работе подчиняюсь, общаюсь с вышестоящими с уважением, но как с равными. Считаю, что доброжелательная атмосфера на работе — приятный дополняющий, но отнюдь не необходимый элемент для реализации каждым членом коллектива своих уникальных качеств.	Субординации на работе подчиняюсь, общаюсь с вышестоящими с уважением, но как с равными. Считаю, что отношения в коллективе должны быть рабочими. Считаю, что доброжелательная атмосфера на работе — приятный дополняющий элемент для реализации каждым членом коллектива своих уникальных качеств.

Варианты ответов соответствуют следующим МГ:

- А. Аристократия — логика — сенсорика:** СЛЭ (●□), ЛСИ (□●), СЛИ (○■), ЛСЭ (■○);
Б. Аристократия — этика — интуиция: ЭИЭ (■△), ИЭИ (△■), ИЭЭ (▲□), ЭИИ (□▲);
В. Демократия — этика — сенсорика: СЭЭ (●□), ЭСИ (□●), СЭИ (○■), ЭСЭ (■○);
Г. Демократия — логика — интуиция: ЛИЭ (■△), ИЛИ (△■), ИЛЭ (▲□), ЛИИ (□▲).

Основные результаты, полученные в ходе проведения исследовательских встреч:

1. При формулировании вопросов по двум дихотомиям подтвердились принципы противоположности и неполного подобия, взятые за основу при составлении ответов на вопросы теста. Члены каждой МГ, выдвигая «свою» версию ответа, внимательно и с интересом прислушивались к вариантам смежных МГ (МГ, которые имели с ними один общий признак), но не принимали их версии ответа — принцип неполного подобия. В то же время, участники обычно либо не воспринимали на слух, либо категорически отвергали версию противоположной МГ (не имеющей с ними общих признаков) — принцип противоположности. Мы назвали этот эффект проявлением *антирезонанса* (в противоположность проявляемому группой *резонансу*). Наличие столь сильной реакции свидетельствует, с одной стороны, о качественной работе исследовательской группы, о том, что в ответ действительно включены предпочтения созвучные «своей» МГ и потому чуждые противоположной МГ. С другой стороны, это свидетельствует о верности избранного метода.

2. При формулировании вопросов по трем дихотомиям подтвердился принцип неполного подобия (все малые группы данного разбиения имеют один общий признак). Члены каждой МГ, выдвигая «свою» версию ответа, внимательно и с интересом прислушивались к вариантам всех остальных МГ, но не принимали их версии ответа. К сожалению, при данном разбиении не было возможности формулирования вариантов ответа по принципу противоположности, который мог бы служить дополнительным диагностирующим фактором. Но за счет применения трех полюсов признаков вместо двух ответы стали точнее, поэтому повысилась и диагностирующая ценность теста в целом.

В некоторых вариантах ответов нам все же встречался *антирезонанс*, хотя противоположных групп при таком разбиении просто не может быть. По нашему мнению, подобная реакция *антирезонанса* свидетельствует о том, что при формулировании некоторых вариантов ответов на вопрос полюса образующих МГ признаков были представлены неравномерно. Если попытаться качественно отобразить этот процесс на графике, получим следующую картину (рис. 3)

На рис. 3А отображена ситуация, когда все признаки в ответе для обоих МГ проявлены одинаково.

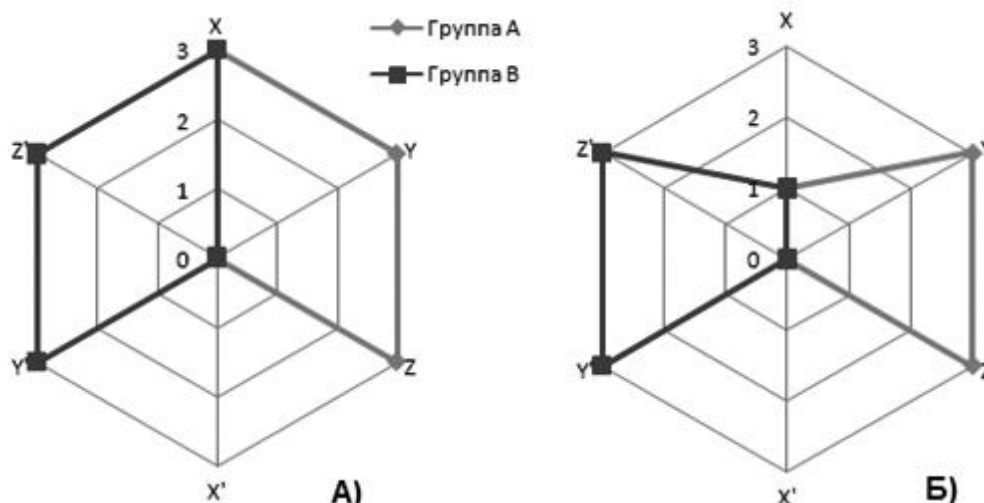


Рис. 3. Пояснение к наблюдаемому явлению антирезонанса в двух малых группах. А) В вариантах ответов для МГ все признаки проявлены одинаково Б) В вариантах ответов для МГ смежный признак проявлен слабо.

На рис.3Б признак смежный признак X/X' проявлен слабее, чем 2 других. Т. о. в данном случае влияние признака X/X' незначительно, и в основном в формулировке ответа проявлены признаки Y/Y' и Z/Z' . Таким образом получаем практически противоположные группы по признакам Y/Y' и Z/Z' .

3. Явление резонанса, наблюдаемое нами в различных МГ, в том числе и в тех, где интертипные отношения представлены *ревизией и конфликтом*, позволило говорить об особой информационной среде МГ, образованной семантическим полем трех полюсов ПР. Мы назвали эту среду соционической информационной средой МГ (или просто соционической средой) [5].

4. Данные нашего исследования, на наш взгляд, представляют практическую ценность не только как предварительные заготовки для теста, но и являются хорошим подспорьем для тех, кто занимается соционической диагностикой по признакам Рейнина. Речь идет об учете взаимовлиянии признаков Рейнина в МГ друг на друга. Г. Р. Рейнин писал [11]: «Каждый элемент группы Q16 может быть представлен в виде произведения 2-х других элементов 7-ю разными способами». Практическую ценность данного постулата трудно переоценить — это дает возможность проверить каждый определенный признак семью разными способами, что существенно повышает точность диагностики. С другой стороны, если какой-то признак выявить в процессе диагностики не удастся, например, он размыт (соотношение проявленности полюсов близко к 50/50), есть возможность подтвердить его наличие через 7 комбинаций других признаков.

Люди, которые приходят к нам на тренинги, часто просят «дать им ключевой вопрос» на тот или иной признак. Особенно это характерно для начинающих социоников, т. к. опыт практического определения типов у них или совсем небольшой, или вообще отсутствует. Из приведенных рассуждений очевидно, что ВСЕ признаки влияют друг на друга, поэтому «ключевых» вопросов, также как и «стандартных» ответов на них, в принципе не существует. Мы можем говорить лишь о той или иной степени приближения к ожидаемому ответу, с учетом влияния остальных признаков.

5. Материалы исследовательских встреч позволили по-новому взглянуть на привычное наполнение ПР и уточнить некоторые формулировки. Этот материал очень объемен и заслуживает отдельной статьи.

6. Материалы исследовательских встреч позволили выявить ряд особенностей малоизученных МГ. Изучение общих для каждой МГ особенностей составит следующий этап наших исследований.

В настоящее время предварительная работа по составлению вариантов ответов на вопросы теста завершена. В окончательном варианте тест включает в себя 36 вопросов — по одному на каждую из возможных 35 МГ и один дополнительный вопрос на стимульные группы. В каждом вопросе содержится 4 варианта ответов.

После окончания работы над тестом для проверки совпадения полученных ответов с ожидаемыми мы планируем повторное тестирование исследовательской группы.

В заключение приведем высказывание Р. Мейли относительно черт личности, в т. ч. и врожденных, которое, на наш взгляд, как нельзя лучше подходит к ситуации определения ТИМов с помощью теста.

«... часто «измеренная» черта мало соответствует черте, полученной на основании глобальной оценки /речь идет о «непосредственном восприятии того или иного аспекта личности», то есть интуитивном схватывании сути — прим. И. С. Белецкая/... очевидно... сделать вывод, что переменная и черта являются просто разными реальностями. Черта — это воспринятый гештальт, а переменная — это измеримый аспект поведения.» [13]

Т. о. мы видели нашу задачу выбрать аспекты поведения, которые как можно сильнее коррелировали бы с ТИМными реакциями. Задача исследовательской группы состояла в том, что сформулировать ответ не только подходящий группе по своей сути, но сделать это словами, которые были бы близки членам МГ и приводили к состоянию резонанса.

Анализ ССТ мы намерены проводить в парадигме нейронных сетей, для чего в настоящее время создается программный продукт.

Текст вопросов Ситуационного Соционического теста и варианты ответов на них будут опубликованы в отдельной статье.

Авторы признательны В. Львову за неоценимую помощь в подготовке вариантов ответа теста, проведении встреч и участие в дискуссиях.

Авторы благодарят всех участников исследования за проведенную титаническую работу по сверке позиций и выработке единых вариантов ответов на каждый вопрос теста.

Л и т е р а т у р а :

1. Аугустинавичюте А. О дуальной человека. // Соционика, ментология и психология личности. — 1996. — №№1–3.
2. Аугустинавичюте А. Теория интертипных отношений. // Соционика, ментология и психология личности. — 1997. — №№1–5.
3. Аугустинавичюте А. Теория признаков Рейнина. // Соционика, ментология и психология личности. — 1998. — №№1–6.
4. Белецкая И. Е. Эволюция технологии типирования. // Соционика, ментология и психология личности. — 2007. — №4.
5. Белецкая И., Белецкий С. Учет влияния соционической среды при анализе коллективов различной направленности. — Доклад на XXIV Международной конференции по соционике, Киев, 2008.
6. Гуленко В. В. Менеджмент слаженной команды. — М.: Астрель, 2003.
7. Кочубеева Л. А., Миронов В. В., Стоялова М. Л. Соционика. Семантика информационных аспектов. — СПб.: Астер Х, 2006.
8. Лытова М. Ф., Лытов Д. А. Многофакторный самосогласованный соционический тест (МТ): предварительные итоги. // Соционика, ментология и психология личности. — 2004. — №№5–6.
9. Лытов Д. А., Лытова М. Ф. Тест МТ: многофакторная диагностика юнговских типов // Психотерапия. — 2004. — № 11. — С. 20–27.
10. Лытова М. Ф., Лытов Д. А. И снова о соционической диагностике. // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2005. — №3.
11. Рейнин Г. Р. Соционика. — СПб.: Образование — культура, 2005.
12. Шульман Г. А. Соционика изнутри. — М.: Доброе слово, 2007.
13. Экспериментальная психология / Под ред. П. Фресса, Ж. Пиаже. Вып. V. — М.: Прогресс, 1975. — С. 215–221.

Статья поступила в редакцию 28.06.2011 г.