

Прилепская Н. А.

РЕВИЗНЫЕ ОТНОШЕНИЯ КАК РАЗВИВАЮЩАЯ СРЕДА, ИЛИ СОЦИОНИКА В ДЕТСКОМ САДУ

Анализируются соционические типы и интертипные отношения в коллективе работников детского сада и в детских группах. Особое внимание обращено на роль ревизных отношений как в процессе социализации детей, так и в передаче опыта у воспитателей.

Ключевые слова: соционика, педагогика, психология, межличностные и интертипные отношения, тип информационного метаболизма.

Своей гуманитарно-социальной составляющей соционика стремится обеспечить новое поколение учителей, воспитателей, социальных педагогов и детских психологов такими идеями, методами, технологиями работы с детьми, которые не только отвечали бы требованиям времени, но и были бы при своей эффективности наиболее гуманными, психоэнергосберегающими.

Руководители социальных учреждений особо нуждаются в инструментах такого рода, поскольку, непосредственно создавая социальную среду, имеют возможности поиска, творческого использования и, возможно, даже распространения информационных технологий.

Небольшое, на пять детских групп, муниципальное учреждение «Детский сад «Светлячок» г. К. героически, а лучше сказать, с блеском решает задачи воспитания и образования детей, оказавшись к началу XXI века, как и многие подобные учреждения, на грани социального выживания. Детский сад экспериментальный, семейного типа: в нем разновозрастные группы. В светлом доме с прекрасными залами для развития физических, музыкальных и художественно-изобразительных способностей, зооуголками, «микро-лабораториями», всяческими салончиками для всевозможных игр целыми днями живут, т. е. растут, учатся творить обычные, но в чем-то и отличные от других дети: выпускники этого детского сада поступая в школы, лицеи, быстрее там адаптируются, более свободны в поведении.

Результаты эксперимента (а ему уже 4 года) отслеживаются учеными-педагогами городских вузов, и они весьма интересны. Впереди — аттестация учреждения. Дети уже не удивляются гостям — журналистам, людям с кинокамерами. Конечно же, детский сад занимает призовые места, участвуя во всевозможных конкурсах.

Казалось бы, что здесь делать соционику?

Но заведующую заинтересовала возможность получить ответы на остро волнующие ее вопросы:

1. Почему не все сотрудники с должным воодушевлением относятся к эксперименту, некоторые настойчиво ищут другую работу?
2. Почему все же некоторые дети трудно и долго привыкают к условиям детского сада? Высокая квалификация педагогов, просвещенность их в современной детской психологии налицо. У заведующей и у самой есть психологическое образование, благодаря чему в этом детском саду много замечательных традиций. Ну например, в трудные моменты адаптации новичка на помощь воспитателям спешат все сотрудники детского сада — кто «ближе», кто свободнее в данный момент, кого малыш «выберет» и т.п.
3. И наконец, качество учебно-воспитательного процесса. Да, много прекрасных достижений, но все же, почему бывают досадные срывы, пусть и мелкие, откуда недоработки, повторяющиеся ошибки?

«...Ведь вы все такие замечательные! Так много знаете и умеете! Так передайте же это все детям!» — страстно обращается заведующая к коллегам на очередной планерке. Интересные, насыщенные деловой и актуально-научной информацией «планерки» — тоже одна из хороших традиций этого учреждения.

Далее вниманию читателей с согласия этого творческого коллектива представляются некоторые переработанные и дополненные данные из аналитического отчета соционика, которому довелось работать в этом детском саду в конце 2001 года в качестве «третьего психолога».

1. *Типирование.* Проводилось с целью анализа социально -психологического климата коллектива в несколько этапов и включало в себя: анкетирование (вопросник и проективный рисунок), наблюдение (включенное), интервью-консультирование индивидуальное, интервью-консультирование групповое (когда 2–3 человека под руководством соционика пытаются анализировать отношения). Из 35 гипотез¹ о типе 31 подтвердилась вполне, у четырех же человек гипотезы остались на разной стадии достоверности из-за недостатка времени². Это музыкальный руководитель ИЭИ, психолог-эксперт ИЭЭ, младший воспитатель ИЭИ и заведующая хозяйством СЛИ.

2. Анализ

2.1. Рассмотрим типный состав коллектива по частям: вначале администрацию и специалистов, затем педагогический персонал, работающий в детских группах. Сравним динамику отношений и получим ответы на первый и третий вопросы заказчика. Во второй части анализа остановимся на микроклимате в воспитательских коллективах групп и попытаемся ответить на второй вопрос, поставленный заведующей.

Таблица 1. Типы информационного метаболизма администрации и специалистов МУ «детский сад Светлячок» на 1 декабря 2001 года.

№ п/п	Должность	ТИМ	Комментарии
1	Заведующая д/с	ИЛЭ	Подтипы ЛИЭ, ЛСИ. Большой стаж педагогической и руководящей работы.
2	Зам. зав. по УВР	ЭСИ	Методист, также большой опыт.
3.	Зам. зав. по УВР	ЛИИ	Подтип ЛСИ. Методист, совмещает эту должность с обучением детей основам изобразительной деятельности.
4.	Ст. медсестра	СЭИ	Большая нагрузка, так как она еще и профорг. Иногда отсутствует по болезни.
5.	Валеолог	ЭИЭ	Высшая категория. Экологическое направление физического воспитания детей. Показательные выступления.
6.	Хореограф	ЭСЭ	Показательные танцевальные программы.
7.	Музыкальный руководитель	ЛСИ	Подтип ЛИИ, фортепьяно.
8.	Музыкальный руководитель	ИЭИ	ССД. Театр.
9.	Музыкальный руководитель	СЭИ	Мужчина, подтип СЛЭ, баян.
10	Художник-оформитель	ЛИИ	Совмещает с учебой, подтип ЛСЭ
11.	Социальный педагог	СЛИ	Совмещает с учебой, подтип СЭИ
12.	Педагог-психолог	ИЭЭ	ССД. Высшая категория, совмещает с должностью школьного психолога. Подтип СЛИ. Психолог-эксперт
13.	Педагог-психолог	СЛЭ	Совмещает с работой воспитателя (стаж 5 лет, психологом 1-й год)
14.	Заведующая хозяйством	СЛИ	ССД, Недавно приехала из другой республики.
15.	Кастелянша	ИЛИ	Большой стаж, «мудрый помощник» заведующей

Можно добавить, что преобладают молодые и совсем молодые (№№10,11,13 — не старше 23 лет) женщины. Все одаренные, творческие люди.

Как здесь представлены квадры и кольца социального прогресса?

Видим доминирование *первой* квадры и *левого* кольца СП. Здесь же можно наблюдать «сдвиг» в интроверсию, причем в левую сторону. А что происходит «внизу»?

¹ Не типировались работники кухни, прачечной, сторожа и дворники, к моему сожалению.

² Сложные случаи диагностики, ССД по В. В. Гуленко. Связаны с кризисными периодами жизни человека.

Таблица 2. Состав администрации и специалистов детского сада по квадратам и кольцам СП.

Квадры кольца	I	II	III	IV	Сумма / %
<i>левое</i>	ЭСЭ-1 ЛИИ-2	СЛЭ-1 ИЭИ-1	ЛИЭ-0 ЭСИ-1	ИЭЭ-1 СЛИ-2	9 / 60,0
<i>правое</i>	ИЛЭ-1 СЭИ-2	ЭИЭ-1 ЛСИ-1	СЭЭ-0 ИЛИ-1	ЛСЭ-0 ЭИИ-0	6 / 40,0
Сумма / %	6 / 40,0	4 / 26,7	2 / 13,3	3 / 20,0	15 / 100

Специалисты работают с группами детей в больших залах. Заместители по УВР и сама заведующая следят за целевым планированием, содержанием занятий. Эта работа больше направлена на формирование социально-информационной сферы личности. А индивидуальная работа, социализирующая детей на психофизиологическом, социально-психологическом уровнях происходит в группах, «семейках».

Таблица 3. Состав воспитателей в группах (включая младших воспитателей) по квадратам и кольцам СП.

Квадры кольца	I (α)	II (β)	III (γ)	IV (δ)	Сумма / %	
<i>левое</i>	ЭСЭ-0 ЛИИ-0	СЛЭ-2 ИЭИ-1	ЛИЭ-1 ЭСИ-5	ИЭЭ-2 СЛИ-0	11	55%
<i>правое</i>	ИЛЭ-2 СЭИ-1	ЭИЭ-1 ЛСИ-1	СЭЭ-1 ИЛИ-2	ЛСЭ-1 ЭИИ-0	9	45%
Сумма / %	3 15%	5 25%	9 45%	3 15%	20	100%

Здесь доминирует уже *третья* квадра, но снова левое кольцо СП, снова заметны интроверты за счет ЭСИ. Если сама заведующая принадлежит по ТИМу к квадрату *альфа*, то и ближайшие единомышленники по духу близки ей, что и отражает состав специалистов. В то же время непосредственные исполнители-воспитатели в группах — из полярной квадры *гамма*. Далее, заведующая по ТИМу принадлежит и к правому кольцу СП, а большинство коллектива к левому, причем численность интровертов левого кольца, возможно, близка к критической (34%).

Внутренние информационные связи в коллективе должны быть задействованы в процессе его развития. Вот почему у заведующей так заметен подтип ЛИЭ — чтобы обеспечить связь с левым кольцом. «Левый крен» можно объяснить поисковыми запросами коллектива в условиях эксперимента, в не очень-то благоприятной внешней среде. Интровертность тоже должна быть присуща учреждениям такого рода. Еще один источник напряжения — противоборство-содружество *первой* и *третьей* квадры, что выражено даже в отношениях между ТИМами заместителей (табл. 1). Это *суперэго*, диада, создаваемая для защиты в условиях агрессивного воздействия внешней среды [2, с.150]. При условии ослабления внешней напряженности эта диада может стать неактуальной, но в настоящий момент она по-видимому необходима для подготовки к аттестации, что как раз и есть взаимодействие с не очень-то дружественной внешней средой.

Таблица 4. Состав коллектива детского сада по темпераментам и установкам на вид деятельности.

Установка Темперамент	Управленцы	Исследователи	Гуманитарии	Социалы	Сумма / %
<i>Линейно-напористый</i>	ЛСЭ-1	ЛИЭ-1	ЭИЭ-2	ЭСЭ-1	5 / 14,2
<i>Гибко-разворотливый</i>	СЛЭ-2	ИЛЭ-3	ИЭЭ-4	СЭЭ-1	10 / 28,6
<i>Уравновешенный</i>	ЛСИ-2	ЛИИ-2	ЭИИ-0	ЭСИ-6	10 / 28,6
<i>Восприимчивый</i>	СЛИ-2	ИЛИ-3	ИЭИ-2	СЭИ-3	10 / 28,6
Сумма / %	7 / 20,0	9 / 25,8	8 / 22,8	11 / 31,4	35 / 100

Что касается характеристики персонала детского сада по признакам Юнга, то коллектив в целом оказывается на момент исследования иррациональным, интровертным, этическим и с чуть заметным перевесом — сенсорным, т. е. интегрально дополняющим ТИМ заведующей. Это можно видеть из таблицы 4.

Как это можно совместить с «левым креном»? Парадоксально. Это, возможно, старания ЭСИ дополнить тип заведующей через подтип СЭИ.

Неформальная структура коллектива — это настоящий энергоблок для функционирования формальных структур. Многие стало ясным руководителю после ознакомления с распределением неформальных ролей: причины недоразумений с молодыми педагогами ЛСЭ и СЛЭ, поведение СЭЭ, роль ИЛИ — «мудрого отражателя» — («а всего лишь кастелянша!»), СЭИ и ЭСИ как гармонизаторов отношений, значение ЭИЭ — специалиста валеолога, настоящего идеолога и вдохновителя коллектива и наконец, ИЭИ, порождающего таинственные и ускользающие образы.

Об ЭСИ можно сказать особо. Неспроста представительницы этого ТИМа обосновались в каждой группе детского сада. «Светлячок» на фоне городской статистики детской заболеваемости вполне может служить образцом для других детских учреждений благодаря особой системе закаливания и другим здоровьесберегающим подходам. Но вот что обнаруживается дополнительно, если знать соционические типы воспитателей.

Таблица 5. Заболеваемость детей детского сада в зависимости от ТИМа воспитателя, ответственного за подгруппу за 2001 год.

Название группы	№ подгруппы	ТИМ воспитателя	Заболеваемость в днях на одного ребенка
Ягодка	1	ИЛИ	14,4
	2	ЭИЭ	14,6
Теремок	3	СЭЭ	12,25
	4	ЭСИ	9,9
Лесная сказка	5	ЛИЭ	14,25
	6	ЛСЭ	13,25
Цветик-Семицветик	7	ЭСИ	10,05
	8	ИЭЭ	11,25
Золотой ключик	9	ИЭЭ	11,08
	10	ЭСИ	9,5

В среднем дней болезни на одного ребенка по детскому саду за 2001 год 11,83.

Такого рода материал — интересный, богатый для размышления — оказался в распоряжении заказчика — заведующей детского сада, которая, чтобы полнее его использовать, сама приступила к основательному изучению соционики.

Но из этого материала не вытекал ответ на второй вопрос о различиях в адаптации детей. Нужно было обратиться к анализу деловых отношений в основных подразделениях — маленьких воспитательских коллективах групп, где по условию эксперимента должны были работать по 3 педагога и няня, но из-за кадровых сложностей в некоторых группах были вакансии.

Задолго до того, как появилась соционическая справка о заболеваемости, в середине сентября, именно в 10-ю подгруппу был направлен заведующей новый мальчик трех лет, из семьи предпринимателей. У него ожидалась сложная адаптация, во-первых, потому что он был очень болезненным, а во-вторых, еще потому, что его старший брат, третьеклассник, в свое время так и не смог привыкнуть к детскому саду, отчего, по мнению мамы, он и рос несколько замкнутым, необщительным. О группе «Золотой ключик», куда направлялся ребенок, как раз прошла информация в городской газете: что там один из воспитателей мужчина и что этот факт удивительно благотворно влияет на самочувствие детей. Казалось, новому мальчику созданы все условия... Но уже в конце первой недели адаптации заведующая срочно принимает решение о его переводе в группу «Ягодка», не глядя ни на показатели заболеваемости, ни на мужчину-воспитателя в соседней подгруппе.

В «Ягодке» мальчик «прижился». Месяца через полтора социальный педагог, наблюдая его, заметила: «Я бы не сказала, что у Владика была тяжелая адаптация».

Так я оказалась свидетелем того, как в практике текущей жизни происходят соционические «чудеса», значение которых от непосвященных скрыто.

Не слышала ведь эта девушка, социальный педагог, горячую речь предыдущей воспитательницы Владика, которой я пыталась объяснить индивидуальные особенности ребенка. «Я все понимаю, он ребенок особенный, он умный, он же на занятиях уже у меня отвечал, да! Но! Такие сильные реакции страдания! Да я его просто бо-юсь!! Боюсь я е-го! Я и его маме так сказала!» (?) Может быть, никто, кроме меня, подобного не услышит, не увидит, как «страдал», т. е. боролся с собой и за себя этот мальчик, поэтому я когда-нибудь вернусь к этой истории в другом контексте.

Скрытым оказалось то, насколько смена группы стала спасением для Владика, который, как и его старший брат, отчетливо демонстрировал признаки ТИМа ЛИИ. Он, конечно, и в «Ягодке» продолжал еще какое-то время страдать, но никто там не испугался этого, и маме (СЛЭ) подобных слов не высказал.

Сравнивая ТИМные составы воспитательских коллективов, воспользуемся простыми схемами «деловых коммуникаций», которые, как показала практика, хорошо воспринимаются аудиторией в самом начале знакомства с соционикой.

Сначала дается общая схема, на которую можно разместить весь коллектив, сообщается о направлении инфопотоков и другая нужная информация.

К моменту демонстрации этих схем коллективу на очередной планерке (ноябрь 2001 года) у всех была актуальной информация об успешности решения разнообразных задач группами: повседневных и перспективных, хозяйственных и воспитательских, от подготовки к зиме и сбора денег с родителей до участия в очередной работе консультпункта или обсуждения будущих выборов президента детского сада. Вся эта информация как-то удачно легла на схемы именно в сознании сотрудников. Она согласовалась с сообщением специалиста «со стороны», работающего в данном коллективе всего-то два месяца. А согласовалась она так: группы «Ягодка» и «Цветик-Семицветик» действительно считались более стабильно-благополучными, группы «Лесная сказка» и «Золотой ключик» относительно благополучными, несмотря на неполный состав, а вот «Теремок», хоть и имел в наличии трех воспитателей и очень авторитетную няню, как-то чаще попадал под критику, под какие-то замечания.

Характер учреждения, да еще в условиях эксперимента, предъявляет высокие требования к оперативной памяти, вниманию, скорости мышления педагогов, не говоря уже об уровне воспитанности или широте кругозора. Интенсивность этого специфического вида труда (гуманитарно-диспетчерского?) ощущается всеми как высокая: то и дело нужно вспоминать, где и для кого идут занятия, кто где из детей находится, кого куда и с кем отвести-привести, у кого какое состояние—настроение—здоровье. При этом и в своей группе нужно проводить занятия. Рано утром родители что-то сообщили о ребенке, о чем-то попросили торопясь на работу, а вечером воспитательница уже другая, и родителям, уставшим и вновь куда-то спешащим, просто не удастся продолжить свою тему. И утреннее сообщение может «пропасть». В группу поступает и другая информация: от медика, от методистов и специалистов, часто бывают в группах социальный педагог и психологи, каждый день в каждой группе бывает заведующая. Все они не только вносят информацию, но и «снимают» ее. Идет обмен, который должен быть в меру интенсивным, экономным и в то же время информационно-полноценным, обновляющим и сохраняющим благоприятный для детей климат в группе — хороший тонус воспитателей.

Цепочка *ревизных* отношений из трех ТИМов благодаря «естественной диагональной связи» выполняет, как оказалось здесь, роль живого, контактирующего со средой органа, функционирующего на том самом оптимальном информационном уровне, который требуется в сфере деловых отношений. Группа «Ягодка» — тихий «рассадник» идей *первой* квадры. «Там воспитатели добрые», — обронила заведующая, переводя туда «сложного» мальчика в сентябре, когда она еще не знала, что одна из воспитателей — СЭИ, *дуал* для нее, вторая — *под заказом*, а третьей — самой молодой по стажу и опыту — ИЛИ — она участливо помогает «раскрыться», видимо, *погашая* в ней то, что идет от *третьей* квадры.

«Что нам известно об отношениях *контроля*? К сожалению, — отмечает Аушра Аугустинавичюте (не позднее 1984 года), — об этом типе информационных отношений у нас пока маловато сведений, мало конкретных, позволяющих сделать выводы наблюдений. Вполне возможно, что неодобрение со стороны интеллектуально и социально вышестоящего партнера воспринимается более конструктивно» [1, с. 300].

«...Отношение *социальной ревизии* может оказаться весьма продуктивным для пары руководитель–исполнитель (особенно если исполнитель начинающий, неопытный), но чревато парализацией взаимодействия, например, в паре двух замов...», — делятся с нами наблюдениями авторы [4].

Ревизные триады не приводятся в «Менеджменте слаженной команды» (там есть триады *соцзаказа*), но *диады ревизные* рекомендуются там как раз для распространения перспективных начинаний, а коллективы с интегрирующим отношением *ревизия* относятся к группе «воспитательных коллективов» [2].

Сведения об опыте работы, квалификации наших «*ревизоров*» позволяют заключить, что в группе «Ягодка» действительно, суммарно (возраст, стаж работы общий и стаж работы в данном детском учреждении) СЭИ несколько превосходит двух своих коллег. Но это соотношение может вот-вот измениться: ЭИЭ готовится к аттестации, активно «раскрываясь», ведь она *экстраверт* и к тому же, находясь под заказом у заведующей, работает увлеченно.

В «Цветике» по всем показателям доминирует ЭСИ — авторитет этого педагога заметно признается коллективом всего детского сада. Сильным педагогом можно считать и ИЭЭ, но и молодая воспитательница СЛЭ уже имеет пять лет стажа работы в этом учреждении, а в этом году, закончив институт, пробует силы еще и в качестве практического психолога. Среди молодежи в коллективе ее авторитет стремительно растет. Можно объяснить наличие подтипа ЛИЭ у заведующей как раз следствием взаимодействия с этой группой. Именно этим подтипом обеспечивается дуальность с авторитетными членами группы (ЭСИ) и роль *заказчика* для «растущего» коллеги (СЛЭ). Даже и с несколько «проблемной» в настоящий период из-за семейного кризиса ИЭЭ можно лучше найти общий язык, имея в запасе подтип ЛИЭ при наличии ИЛЭ.

Итак, социальное и интеллектуальное соответствие информационному превосходству у наших ревизоров налицо, пусть и не везде абсолютное, и довольно-таки хрупкое. Эти две группы похожи еще и тем, что ТИМы младших воспитателей находятся в другом кольце СП. Это облегчает сотрудничество с ними всех педагогов и оберегает их автономность, все же они работают на другом уровне воспитательного процесса, у них — свои отношения с детьми.

Можно сказать, что если в группе «Ягодка» царит атмосфера *первой* кадры, то в «Цветике» — *третьей*. В этом году в «Цветике» больше всего выпускников, поэтому более заметно идет программа подготовительной группы. Эта группа и более открыта — сюда постоянно ходят дети со всего детского сада — наблюдать за рыбками в аквариуме, а особенно за семейством крыс в клетке. Однако тут же иногда чувствуется «дух» *второй* кадры — младший воспитатель ЛСИ — женщина среднего возраста — способствует этому даже больше, чем педагог СЛЭ.

В группе «Ягодка» более «камерно», она интровертная. «Нет, правда, у них атмосфера приятная» — отозвалась о группе социальный педагог СЛИ.

И я здесь некоторое время принимала ИЛИ за СЭИ, а ЭИЭ — за ЭИИ в самом начале учебного года, пока не прослушала их выступления на планерках, не посмотрела открытые занятия и т. п.

В группе есть пианино, они его не отдают, несмотря на тесноту. Есть горка — ни в одной группе такой нет — деревянное сооружение с четырьмя ступеньками и пологим спуском, а внутри-укромное местечко, где малыши тоже любят играть. Вертикаль!

Предметная развивающая среда — так это все называется, постоянно в центре внимания заведующей, методистов. То и дело обсуждаются новшества: какие еще можно сделать игры, собрать коллекции, наборы для развивающих занятий. Но ведь у всего этого есть информационная основа: ТИМная принадлежность воспитателей. И вновь эти две группы — «Ягодка» и «Цветик-Семицветик» оказываются впереди по потенциалу, т. е. по разнообразию, полноте проявления своих типных, а важнее, по-видимому, групповых (соционических) особенностей. Ценностные ориентации кадр [3], стили коммуникации, которые они демонстрируют, виды организации труда, к которым тяготеют

педагоги, стимулы, которые они используют, побуждая детей к преодолению трудностей, и др. — все это более полно, многопланово! Тогда как в том же «Теремке» все три воспитателя оказались из одной квадры, их ценности, способ организации деятельности однообразно сходны, и они как бы насаждаются в разных стилях общения и разными темпераментами. Атмосфера переполнена квадратными «сгущениями», информация «не течет», застаивается из-за *дуальности* и *активации*, *зеркало* провоцирует дискуссии, т. е. застревание снова в пределах одной квадры, без выхода в социон, что не всеми детьми хорошо переносится.

Здесь очень быстро (за два дня!) освоилась маленькая девочка ЛИЭ, но уже несколько месяцев не может привыкнуть другая маленькая девочка, очень похожая на ИЛЭ. Бывает она недолго в детском саду и в основном — с полными слез глазами на руках у кого-нибудь вне группы, затем заболевает. «Из-за открытого рта, — считает мама, — да у нас ведь и папа такой же!». Девочка исчезает на две-три недели, затем все повторяется. Моя попытка начать разговор о ней с ее воспитательницей СЭЭ вызвала неадекватно бурную реакцию, значит, так и есть — уже ощущается *суперэго*. И этого ребенка надо бы перевести, ведь группы разновозрастные.

Еще две группы тоже достойны внимания. «Золотой ключик» — предмет особых чаяний заведующей и коллектива в целом, так как там работает единственный в городе мужчина-воспитатель, недавний выпускник педвуза. Но у него *«под ревизией»* оказалась гораздо более опытная воспитательница ЭСИ, поэтому отношения пока далеки от идеальных. Младший воспитатель здесь с ТИМом ИЭИ чувствует себя неустойчиво, так и стремится в другое кольцо, в ТИМ ЭИЭ.

В «Лесной сказке» как раз *родственная* диада — ЛИЭ–ЛСЭ, которая, как, впрочем, и ревизная, рекомендуется для распространения перспективных начинаний, рекламы передовых достижений [2, с. 151].

Если в «Золотом ключике» чувствуется атмосфера опять же *третьей* квадры, то в «Лесной сказке» — больше *четвертой*, квадры *дельта*.

И вновь пример. В «Лесной сказке» мне показали Данилку. Я его и сама заметила, отчаянно шалил на выступлениях перед родителями еще осенью. Папа ЛИЭ. Присмотревшись к Даниле, обнаруживаю, что это шестилетний СЛЭ в дискомфорте. Сонный по утрам. Тяжело ему на гимнастике — невпопад оживляется, затем его «несет», не может остановиться. Оказалось, у него дома репетитор по вечерам. Гуляет он маловато на свежем воздухе, в выходные все больше с папой «по гостям». Но это не так важно. Интересно то, что в детском саду он тоже не в своей квадре, но не просто в чужой, а в противоположной! Значит, в «Цветике» к примеру, этому мальчику было бы комфортнее, он мог бы там быть более адекватным, быстрее бы социализировался.

Итак, тяжелее всего идет адаптация, если ребенок попадает в квадрю, по духу противоположную своему ТИМу. Есть ответ на второй вопрос заведующей. Но для ощущения «своей» квадры достаточно не полностью всех ее представителей, а только ее «духа» — легкой доминанты, идущей от авторитетного воспитателя. Это для адаптации — периода затруднения при смене среды. А для развития, т. е. приобретения своего опыта социализации, т. е. постоянного адаптирования, но уже на своей основе, или другими словами преобразования среды самим ребенком, его нормального социального творчества нужен еще и достаточно интенсивный информационный поток. Это и есть *ревизные* триады воспитателей — динамическое отношение, гарантирующее выход в социон. Тогда «дух квадры» будет статическим элементом в системе воспитывающей и развивающей среды — детского сада «Светлячок».

Выводы

1. Если коллектив ставит значимые для себя и общества цели, то даже в маленьком детском саду проявляются большие Законы информационного обмена.
2. Соционический анализ деловых и личностных отношений в коллективе детского сада показал всю напряженность психологической атмосферы, обусловленную сотрудничеством-соперничеством *первой* и *третьей* квадр, *правого* и *левого* колец СП, *экстравертов* и *интровертов*, *социалов* и *исследователей* и других полярных групп социона. Эта напряженность необходима коллективу для достижения такой цели, как защита права на

- существование детского учреждения нового типа. Эта же напряженность, будучи предельной, заставляет некоторых сотрудников искать другую работу.
3. В двух основных подразделениях детсада (группах), которые более успешно решают задачи организации учебно-воспитательного процесса, в ходе исследования обнаружены соционические малые группы — триады *ревизию*, дающие эффект восходящего потока информации (от более опытного сотрудника к менее опытному) и обеспечивающие более экономное использование психоэнергоресурсов.
 4. Данные *ревизию* триады, будучи первичными трудовыми коллективами, нуждаются в минимальном внимании вышестоящего руководителя, если он проявляет это внимание в форме *дуально-заказно-погашающего* отношения: *дополняется* ведущий сотрудник (наиболее опытный), *заказом* обеспечивается растущий (ему открываются перспективы развития) и поддерживается начинающий.
 5. В двух других коллективах обнаружены *родственные* и *ревизию* диады, также способные поддерживать учебно-воспитательный процесс, но с меньшим эффектом. Эти первичные коллективы тоже нуждаются в поддержке вышестоящего руководителя или авторитетных в коллективе лиц. Ведущему сотруднику также необходимо *дополнение*, а «растущему» — перспективы роста, высокий *заказ*.
 6. На примере пятого первичного коллектива подтверждается неэффективность *дуальных* и *активационных* отношений в напряженно-деловом ритме творческого труда: *дуал* и *активатор* должны работать в другом подразделении или на другом уровне формальной структуры коллектива. Кроме того, *квадралы*, работая вместе, уплотняют информационное поле, затрудняя адаптацию детей, представителей других квадр.
 7. Для достижения цели социализации детей, частью которой является оптимальная адаптация ребенка в данном учреждении, как показало исследование, наиболее значимым оказался во-первых, «дух квадры», инспирируемый в группу более авторитетным педагогом, а во-вторых, интенсивный, направленный инфоэнергопоток, создающий, по аналогии с биополем, специфическое «инфополе», необходимое ребенку для практического опробования воспринимаемого им опыта взрослых.
 8. Для этих же целей — адаптации, своевременной и адекватной социализации детей данное учреждение и должно полнее использовать свой инструмент — разновозрастные группы, так как они позволяют предоставить ребенку условия развития, наиболее ему подходящие.

Разумеется, это только первый и далеко не полный слой умозаключений, вытекающих из анализа результатов исследования. Данный коллектив и его психологическая атмосфера — продукт творческой управленческой деятельности и руководителя и его подчиненных. Безусловно, этот опыт достоин и более тщательного изучения, и во всяком случае, дальнейшего наблюдения.

Но все это — уже не во власти автора. Да и изменчивы, текучи все эти «поля», «климаты», «атмосферы»...

Вот в декабре устраивается на работу новый воспитатель — девушка ИЛЭ. Заведующая решает временно! — направить ее в «Теремок», переведя ИЛИ в «Золотой ключик» — временно. Заведующая уже знает о соционике не понаслышке, да и новенькая воспитательница получила предварительную консультацию....

Л и т е р а т у р а :

1. *Аугустинавичюте А.* Теория интертипных отношений. //«Соционика. Введение». — СПб. 1988.
2. *Гуленко В. В.* Менеджмент слаженной команды. — Новосибирск 1995 г.
3. *Гуленко В. В.* Квадральные ценности. Психологические корни социального неравенства. //Соционика, ментология и психология личности.— 2000. — №2.
4. «Психологическая газета» 1998г, №12/39 с18,19

Статья поступила в редакцию 30.07.2002.