

ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

© 1999

Гуленко В. В.

СОЦИОНИКА В ШКОЛЕ: ПЕРВЫЕ ШАГИ

Даны рекомендации по применению методов соционики в школе. Рассмотрены социальные установки различных соционических типов учащихся, особенности работы педагогов с ними.

Ключевые слова: соционика, педагогика, социальные установки, темпераментные группы.

1. Диалектика психологического и социального

От социоников, утвердивших свои школы и доказавших их право на существование в гуманитарном поиске нашего времени, их последователи с нетерпением ждут ответа на вопрос: «Мы в соционику поверили, ее законы изучили, но что же нам делать дальше? Какие практические шаги предпринимать?» Я намерен ответить на этот вопрос от своего имени.

Но прежде, чем сделать это, обращаю ваше внимание на одну важную особенность соционических приложений. Если психологические методики преимущественно рассчитаны для работы на психологическом уровне коммуникативного пространства (глубокое общение на короткой дистанции), то соционика предлагает инструментарий преобразований, начиная с уровня социального (неглубокое общение на длинных дистанциях) [1].

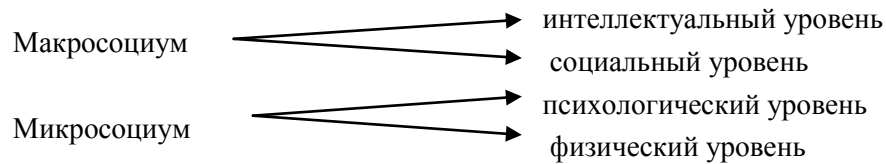
Подчеркивая эту особенность, я тем самым вторгаюсь в болезненную область социальных наук, которые давно уже спорят о том, что на что больше влияет — человек на социум или социум на человека? Судя с общих позиций, нельзя отдать предпочтения никакому направлению, между ними существует диалектическое равенство. Однако в каждом конкретном случае один из факторов оказывается все же весомее.

Если социальная динамика обострилась, если идут социальные преобразования — ломка стереотипов поведения и крах старых ценностей, — то социум сильнее подчиняет себе человека. Психологические особенности людей подлаживаются под новые социально значимые образцы. Раз уж мы попали в третью квадру, квадру рыночной экономики, то волей-неволей перенимаем ее приоритеты во всех областях жизни. В противном случае вы просто выпадаете из социума и превращаетесь в реликт [2].

Имеет смысл перенести центр тяжести на социальный уровень еще и потому, что он гораздо более открыт логике, чем психологический, где бал правят в первую очередь чувства. Достаточно применить самые простые соционические технологии, но в массовом порядке, и положительный эффект не заставит себя ждать. Массовое применение не означает поголовный охват. Имеет смысл начинать не со всех школ города, а со всех школ района.

Если речь идет об одной единственной школе, то соционические методы мало что дадут в отдельных классах. Соционикой должна жить вся школа целиком. Дело в том, что части системы, как правило, слабее, чем система в целом. Поэтому трансформации на нижних уровнях настройки быстро нейтрализуются воздействием отрицательной обратной связи через соседние подразделения (явление гомеостаза).

Кроме того, «соционическую» школу нужно на период эксперимента «отрезать» от коммуникаций с другими школами. Иначе не удастся сформировать новый интегральный тип коллектива педагогов и учеников. Без ограждения от давления господствующей системы, стремящейся восстановить старые порядки, любой эксперимент провалится. Соционика в малых дозах малоэффективна.



Стрелками показан переход центра приложения усилий соционического движения. Зародилась соционика в умах отдельных личностей, создавших свои школы — интерпретации общей идеи типности человека. Этот интеллектуальный этап близится к завершению. Наступает пора перехода к соционическим технологиям массового применения. Переход от интеллектуального уровня к социальному показан верхней стрелкой.

После освоения социальной области соционика как научно-прикладная система сосредоточит свои усилия на собственно психологическом уровне отдельного человека с его многообразными особенностями. Этот переход указывает средняя стрелка. И после того, как удастся в типологически сбалансированном социуме воспитать сбалансированную по психологическим функциям личность, наступит черед физического уровня — телесно-физиологической организации человека (третья стрелка). Вполне закономерно сформируется человек с новой биологией. Как знать, может быть, возникнет новый антропологический тип людей ?

Не станем заглядывать столь далеко. На повестке дня стоят не менее увлекательные проблемы, которые поможет решить конструктивная соционика. Рано или поздно мы войдем в информационное общество, где оперативная связь через компьютерные сети и факсимильные линии позволит конструировать любые коллективы как по численности, так и по типологическому составу. Соционика как будто специально задумана для нового мира, девиз которого — «стабильный человек в стабильном обществе».

2. Соционика как основа сплочения педагогических сил

Мыслящий учитель просто задыхается в удушливой атмосфере окружающей его безынтеллектуальности и бездуховности.

И вот он познакомился с соционикой — панорамной теорией, набрасывающей увлекательные картины возможного движения к лучшему обществу. Что же посоветует социоаналитик, который продумывал подходы к работающей соционике в течение девяти лет?

Мой главный совет учителю, возлагающему надежды на нашу науку: не работайте в одиночку, ищите себе единомышленников! Начинать применение соционических законов надо в первую очередь с себя. Ведь соционика учит правильному объединению людей в могучий коллективный разум.

Найдите себе единомышленников рядом — среди ваших коллег, таких же педагогов, которых мучит жажда перемен. Объединяйте ваши усилия для того, чтобы обмениваться опытом, сравнивать результаты первых проб, исправлять ошибки и делать выводы. Создавайте небольшие творческие группы по разработке тех или иных интересующих вас социально-психологических технологий на базе соционики.

Найдите себе единомышленников «сверху» — среди директоров и завучей, готовых обеспечить осуществление соционических проектов финансово и организационно, способных быть менеджерами нововведений. Вышестоящие коллеги не только будут руководить текущим процессом хозяйственно, но и защитят молодое течение от посягательств консерваторов, догматиков и других любителей «перекрывать кислород».

Наконец, привлечите к себе единомышленников снизу. Речь идет об учениках, которые еще не опустились до примитивного существования, а хотят узнать что-то новое, многообещающее. Без объединения вокруг себя подрастающего поколения мы рискуем оставить без подпитки соционику завтрашнего дня. Прививая новое мышление, мы тем самым начинаем воспитывать будущих архитекторов справедливых социальных систем. Преемственность закладывается сегодня или никогда!

А что делать завучу или директору, которых впечатлила соционика ? Прежде всего, подобрать коллектив работников, имеющий инновационный интегральный тип. Лучше всего для этих целей подойдут

социотипы РТ (■△ (ЛИЭ)) и ЕТ (■△ (ЭИЭ)), SP (○■ (СЛИ)) и TP (△■ (ИЛИ)). Подчеркиваю, что имеется в виду не индивидуальный, а интегральный тип — не разрозненные новаторы, а функционально полная типологически группа.

Четко распределите обязанности в инновационном коллективе по законам соционики. Добейтесь, чтобы каждый занимался своим делом: *интуит* генерировал идеи, *логик* разрабатывал их технологически и структурно, *сенсорик* внедрял их в повседневную практику, а *этик* пропагандировал и формировал новую позитивную традицию.

Чтобы не извратить первоначальную идею, школьному управленцу просто необходимо иметь рядом на весь период разработки и осуществления проекта квалифицированного, имеющего многолетний опыт социоаналитика-консультанта.

Просто знающий соционику не подойдет. Ведь среди любителей соционики много дилетантов, которые занимаются ею от нечего делать или для того, чтобы доказать уникальность своего непризнанного таланта. Сторонитесь псевдосоциоников, которые познакомились с типологией по дешевым брошюрам полшутливого характера. Одно дело нахвататься околосоционических терминов и выражений, и совсем другое — уметь применять соционику для решения конкретных задач.

Расширяя ядро работающего соционическими приемами коллектива, руководствуйтесь маршрутом «*сайентисты* → *гуманитарии* → *социалы* → *управленцы*». Это значит, что начинающие соционику *сайентисты* вовлекают в число ее приверженцев *гуманитарные* типы, те передают эстафету *социалам*, а *социалы* завершают круг, привлекая *управленцев*.

Не тешьте себя надеждой, что в соционику сразу пойдут *сенсорики* материалистически-конкретно настроенные типы. Они подключатся в массовом порядке лишь на ее поздних этапах. Пока из соционики нельзя получить что-нибудь посерьезнее, чем познание мира, *сенсорные* типы останутся в стороне. Основную тяжесть разработки и распространения соционических технологий возьмут на себя *интуиты*.

Взять у *управленцев* (*сенсорно-логических* и *логико-сенсорных* типов) серьезные деньги на развитие соционики смогут только *социалы*. Но сначала нужно получить от самих *социалов* небольшие, но постоянно притекающие суммы на первоочередные соционические нужды. Эта задача по плечу лишь *гуманитариям*. Поэтому *сайентисты* — основные авторы соционики — должны передать свои знания *этико-интуитивным* и *интуитивно-этическим* типам, которые одни только могут по-настоящему пробудить интерес *социалов* к практической соционике.

Рекомендую не сильно отклоняться от этого маршрута, чтобы не забрести в тупик. *Управленцы* никогда не давали *сайентистам* деньги на фундаментальные разработки (кроме случаев военной опасности или какой-либо иной катастрофы). Не стоит к ним обращаться напрямую и сейчас. Правда, для гуманитарных нужд (искусство, культура, воспитание детей) бизнесмены-*управленцы* дают деньги охотно. Но все равно их спонсорство сводится к разовым подачкам. Иное дело — социальные проекты! Чтобы избежать социальных потрясений и увеличить свои обороты, крупный бизнес не жалеет сил и средств на финансирование соответствующих политических лидеров, социальное вспомоществование, средства массовой информации, рекламу и т. п.

3. Элементарный социоанализ класса

Первая соционическая технология, которую я рекомендую учителю, это социоанализ класса по формальной структуре. Напомню, что формальная структура социона образуется как результат пересечения соционических **темпераментов с установками** на вид деятельности в социуме (*управленцы, социалы, гуманитарии, сайентисты*).

Начертите такую таблицу и укажите в клетке каждого социотипа количество его представителей в классе. Затем подсчитайте количество социотипов по каждому темпераменту в каждой установке. У вас получится, к примеру, следующая раскладка:

<i>Темпераменты</i>	<i>Установка на вид деятельности</i>				<i>Итого</i>
	<i>управленцы</i>	<i>социалы</i>	<i>гуманитарии</i>	<i>сайентисты</i>	
Линейно-напористые	PS (■○ (ЛСЭ)) — 1	ES (■○ (ЭСЭ)) — 3	ET (■△ (ЭИЭ)) — 2	PT (■△ (ЛИЭ)) — 3	9
Гибко-разротливые	FL (●□ (СЛЭ)) — 4	FR (●□ (СЭЭ)) — 6	IR (▲□ (ИЭЭ)) — 3	IL (△■ (ИЛИ)) — 1	14
Восприимчиво-адаптивные	SP (○■ (СЛИ)) — 0	SE (○■ (СЭИ)) — 2	TE (△■ (ИЭИ)) — 2	TP (△■ (ИЛИ)) — 3	7
Уравновешенные	LF (□● (ЛСИ)) — 2	RF (□● (ЭСИ)) — 1	RI (□▲ (ЭИИ)) — 1	LI (□▲ (ЛИИ)) — 0	4
ИТОГО:	7	12	8	7	FR (●□)

Знание преобладающего темперамента позволит вам определить уровень учебной дисциплины в классе. В нашем примере преобладают *гибко-разротливые* типы среди учеников. Отсюда следует однозначный вывод, что дисциплина в классе будет низкой. Подробнее о темпераментных группах см. в [2].

Если вы сами относитесь к *гибко-разротливому* типу, то у вас есть все шансы найти общий язык с таким классом. Но если вы по типу человек *сдержанно-уравновешенный*, то вам можно лишь посочувствовать. В силу объективных законов коммуникации шумный, недисциплинированный класс вас отвергнет. И виноваты в этом положении не вы, а тот директор, который вас назначил классным руководителем в плохо совместимый с вами коллектив.

Особо тяжелыми классами являются те, темпераментный состав которых близок к однородному. То есть получается крайность — либо класс очень шумный, подвижный и неуправляемый, либо очень спокойный, замедленный, безынициативный. Дело в том, что группы однородных темпераментов являются **группами усталости**. В них быстро падает работоспособность, неизбежно происходит раскол на враждебно настроенные друг к другу части.

Быстрее других распадается группа *линейно-напористых* типов (*экстравертных рационалов*). Дольше держится группа *гибко-разротливых* (*экстравертных иррационалов*). Еще дольше — группа *восприимчиво-адаптивных* (*интровертных рационалов*), скрывающих противоречия внутри себя. И дольше всех способна держаться группа типов *сдержанно-уравновешенного* (*интровертно-рационального*) темперамента. Но и она при длительных контактах «выжимает» все соки из работающих в ней учеников.

В специализированных группах, к которым относится и темпераментная группа, рекомендуется чаще действовать поодиночке, на далеких коммуникативных дистанциях. Индивидуальные формы работы следует предпочесть коллективным. Школьным психологам следует обратить особое внимание на возможные последствия такой — темпераментно-однородной — организации класса.

Вторая часть социанализа касается определения доминирующей **установки** (установок). Знание, на какой вид деятельности преобладает установка в вашем классе, помогает вам подобрать методы обучения, эффективные именно для этих типов личности. Нынешнему учителю, по правде говоря, нет нужды что-то изобретать, придумывать. К настоящему времени уже столько всего напридумано, что выгоднее просто взять подходящую методику и адаптировать ее для своей ситуации.

Не поймите только, что я против поиска новых систем обучения! Учителя 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, большинство авторов нашумевших теорий обучения и воспитания настолько самонадеянны, что объявляют явно или подразумевают, что их способы обучения универсальны, пригодны для всех. С точки зрения соционики это большое заблуждение. Любая методика несет на себе отпечаток

соционического типа ее создателя! Поэтому хорошо обучаться по ней будут лишь те ученики, которые близки по своему характеру психики типу личности автора, а противоположные — будут сопротивляться!

Возьмем для примера методику учителя-новатора Шаталова. Сам автор, по-видимому, относится к соционическому типу FL (●□ (СЛЭ)). Его обучение напоминает штурм крепости противника, некое подобие смелого маршброска по стрелкам, прочерченным на карте. Роль карты выполняет так называемый опорный конспект. Нетрудно догадаться, что по этой методике хорошо обучаются только *логики*, да и то не все. Лучше всего она подходит для *управленческих* типов. *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, причем не на словах, а на деле. Я не встречал еще ни одной методики, которая бы это отрицала. А в действительности нет даже намеков на то, для каких по психическому складу детей она рекомендуется, а для каких — нет. Такой подход плодит иллюзии. Уникальных методик, которые держатся в основном на личности их создателя, сейчас перепроизводство. Недостаток ощущается как раз в простых, но массовых формах обучения, которые технологизированы и легко копируются.

Убедительный выход из этого тупика 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.

Я хочу предложить вашему вниманию следующий минимальный список методик обучения с привязкой к установкам на вид деятельности.

1. Для *управленческих* типов (FL (●□ (СЛЭ)), PS (■○ (ЛСЭ)), LF (□● (ЛСИ)), SP (○■ (СЛИ))): методика Шаталова, деловые игры, спортивные разминки, различные виды практики и лишь после нее — теоретические знания.

2. Для *социальных* типов (ES (■○ (ЭСЭ)), FR (●□ (СЭЭ)), SE (○■ (СЭИ)), RF (□● (ЭСИ))): коллективные методы обучения, в частности, методика Иванова КТД — коллективные творческие дела, игровые методы. Теоретические знания должны подаваться кратко и быть сведены к минимуму.

3. Для *гуманитарных* типов (ET (■△ (ЭИЭ)), IR (▲□ (ИЭЭ)), RI (□▲ (ЭИИ)), TE (△■ (ИЭИ))): любые методики воспитания так называемой «всесторонне развитой личности». Их суть сводится к тому, что ученики 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 (IL (▲□ (ИЛЭ)), RT (■△ (ЛИЭ)), LI (□▲ (ЛИИ)), TR (△■ (ЛИИ))): 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 нашим классом в основу его обучения целесообразно положить методики, построенные на коллективных формах общения, так как тон в нем задают соционические типы с установкой на *социальную* сферу. В наихудшее положение в классе попадают ученики-*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 классе с интегральным типом FR (●□ (СЭЭ)). Поэтому с ними нужно работать отдельно, давать задания другого типа, вести дополнительную работу.

Существуют ли методики, которые предназначались бы для функционально полных классов, 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 спроектированный цикл активности от начала и до конца: придумывает, разрабатывает, внедряет, эмоционально поддерживает.

4. Обучать воспитывая и воспитывая обучать

Запомните «золотое правило» соционики: подобный обучает, а противоположный воспитывает. Поэтому лучше всего информация усваивается от учителя, имеющего *тождественный* ученику тип интеллекта. Но подобный не демонстрирует альтернативных моделей поведения, а значит, не порождает противоречий, которые ведут к изменениям. Эту задачу автоматически, помимо своей воли решает учитель с противоположным ученику типом интеллекта. Но его ученику очень трудно понять, поскольку его мышление протекает в совершенно иных категориях!

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

Соционика придает совершенно другой характер индивидуальной работе с учеником. Она позволяет убедительно консультировать детей и взрослых по выбору профессии, по неформальным межличностным отношениям [3], по стереотипным, повторяющимся проблемам совершенствования характера. С помощью соционики не представляет большого труда объяснить родителям поведение их детей, дать простые, доступные рекомендации по их воспитанию [4].

Хочу познакомить вас и с соционической методикой сплочения класса. Не секрет, что многие классы недружны, существуют как конгломераты отдельных группировок. Обучать и воспитывать такой класс как целое нельзя. Он не обрел свой интегральный социотип. Для того, чтобы синтезировать класс, нужно провести с ним соционический тренинг перегруппировок.

Перегруппировки проводятся, например, по юнговским признакам. То есть класс последовательно делится надвое на *рацио–иррационалов, логиков–этиков, экстравертов–интровертов* и *сенсорики–интуитов*. На каждом шаге группы выполняют какое-либо одно задание. Ведущий умело проводит мысль, что между группами есть явная противоположность, но им выгодно не противостоять друг другу, а объединиться на основе общего дела.

В ходе тренинга перегруппировок каждый участник получает возможность пообщаться в самых разных группах практически со всеми другими учениками, получить опыт позитивного общения. Ведущий отмечает для себя и акцентирует внимание учеников на позитивных изменениях и повторяет перетасовку каждый раз, как только прежняя нежелательная структура неформальных связей опять возвращается.

Для придания функциональной устойчивости новой структуре класса ведущий должен раскрыть четырех лидеров. Первый лидер — «силовик», он же неформальный лидер (F-тип, например, FL (●□ (СЛЭ)) или FR (●□ (СЭЭ))); второй — интеллектуальный (I-тип, например, IL (▲□ (ИЛЭ)) или IR (▲□ (ИЭЭ))), третий — эмоциональный (E-тип, например, ET (■△ (ЭИЭ)) или ES (■○ (ЭСЭ))) и четвертый — деловой, он же формальный лидер (P-тип, например, PS (■○ (ЛСЭ)) или PT (■△ (ЛИЭ))). Если четырех лидеров удастся синтезировать в одно целое, ученический коллектив станет цельным и способным к решению любых школьных задач.

Учителям, методистам, школьной администрации нельзя забывать, что воспитание в коллективе соционически разделяется на четыре этапа в соответствии с освоением учениками основных функций жизнедеятельности.

Упор в воспитании младших школьников лучше делать на тренировку *сенсорных* функций (манипуляции с предметами, умение позаботиться о себе, самые необходимые ручные навыки). Компенсация этого уклона осуществляется через ролевую функцию *интуиции* — рисунки детей, фантазии, сказки и пр.)

По достижении детьми переходного возраста (12–14 лет) упор в воспитательной работе переносится на освоение *этико-эмоциональных* функций: умение общаться со всеми типами людей, проблема симпатий–антипатий в межличностном общении, выражение себя через чувства и эмоции, взаимоотношения между полами и пр. Компенсируется *этический* уклон *ролевой логики*: правильность, справедливость, долг, равенство, умное поведение, как у взрослых.

После освоения *этики* можно сделать переход собственно к *логике*: систематическое усвоение знаний, научность и объективность, умение анализировать, делать обоснованные выводы. Это возраст 14–

16 лет. *Этика* выступает в качестве компенсирующей функции, смягчая логические построения посерьезневших после преодоления подросткового возраста юношей и девушек.

Наконец, в старших классах в возрасте 16–17 лет умелый воспитатель перемещает центр тяжести в своей работе на *интуитивную* функцию. В этом возрасте ученики должны сделать свои первые открытия, задуматься над самыми серьезными проблемами современного мира, определить свои перспективы, научиться погружаться в себя для поиска ответа на жгучие познавательные вопросы в своем подсознании — там, где хранится коллективный опыт человеческой жизнедеятельности.

Интуитивное погружение необходимо компенсировать ролевой *сенсорикой* — активностью, уверенностью в своих силах. На этом этапе заканчивается школьный цикл воспитания. При правильном прохождении всех четырех этапов личностного роста сформировавшиеся молодые люди уверенно продолжают свой жизненный путь по новому витку жизни — взрослому, где основные проблемы решаются разумом.

Заканчивая статью, напоминаю практикующим соционикам, что соционическая работа, где бы она ни велась — в школе, вузе, на фирме, в предприятии, в клубе, во время личной консультации, — должна включать в себя не менее четырех этапов. Вот они:

1. Социодиагностика (чем мы располагаем ?)
2. Социоанализ (обнаружение противоположностей).
3. Социосинтез (интеграция крайностей в оптимальной пропорции).
4. Запуск (закрепление наметившихся изменений).

Эти этапы могут иметь любое содержательное наполнение, отличаться у разных соционических типов, но важно то, что ни один из них нельзя выкинуть из общей цепи. Иначе не будет полноты подхода, а значит, все уничтожится однобокостью, которая несовместима с истинной соционикой.

И последнее замечание. Не спешите навешивать ярлыки! При работе с людьми нет никакой необходимости немедленно загонять их в схему какого-либо типа. Не допускайте спешки. Совмещайте вопросно-речевую диагностику с наблюдением. Необязательно сразу выходить на уровень 16 типов. Научитесь сначала отличать тип от функционального состояния человека.

Начинайте с уровня 4 (четыре *темперамента*, четыре *установки*, четыре *стимула* и т. п.), или 8 (*экстравертный управленец*, *рационал второй квадры*, *этический коммутатор*...). Имеет смысл идти от социального уровня к психологическому — от общего к частному. Если вы работаете, например, с *гуманитариями*, можно на первых порах и не различать, какой же тип из четырех перед вами.

Со временем вы приобретете необходимый опыт и перестанете бросаться в крайности: либо вообще отказаться от типологии, либо немедленно, определять тип человека. Вы научитесь определять типы, пообщавшись с людьми некоторое время. Вы своим путем придете к осознанию основной задачи соционики, которая заключается не в том, чтоб определить тип, а в том, чтобы правильно соединить людей для эффективного решения тех или иных задач. Успехов всем в этом нужном и благородном деле!

Л и т е р а т у р а :

1. Гуленко В. В. Коммуникативное пространство. К. 1994.
2. Гуленко В. В. Гарантии продуктивного обучения. //Соционика, ментология и психология личности. № 6. 1996.
3. Гуленко В. В. Бинарные признаки интертипных отношений. //Соционика, ментология и психология личности. № 3. 1996.
4. Овчаров А. А. Соционика — путь к личности. Для тех, кто работает с подростками. — Новосибирск: РИПЭЛ. 1992.