

## МЕТОДОЛОГИЯ

УДК 159.923.2

Карпенко О. Б.

### УЧЕНИК, СТАЖЕР, ЭКСПЕРТ: СТУПЕНИ ВОСХОЖДЕНИЯ К МАСТЕРСТВУ СОЦИОНИЧЕСКОГО ТЕСТИРОВАНИЯ

На основании опыта изучения соционики, практического ее применения, проведения обучающих семинаров и обучения стажеров выделены три стадии освоения соционического знания: ученик, стажер, эксперт. Описаны особенности каждой из стадий. Рассматривается взаимодействие внутри группы экспертов в процессе согласования гипотез о типе тестируемого.

*Ключевые слова:* соционика, тестирование, тип информационного метаболизма, обучение, соционическая экспертиза, эксперт.

#### Введение. Опыт эксперта

Еще в 1995 г. нами (Карпенко О. Б., Букалов А. В., Чикирисова Г. В.) был сделан доклад<sup>1</sup> о принципах и практике соционического тестирования, основные идеи которого в развернутом виде изложены в статье «Позиция эксперта» [1]. Подчеркну, что все эти соображения возникли из практической работы и непрерывно подтверждаются практикой. С тех пор наш опыт существенно расширился, но и сегодня мне представляются верными положения этой статьи.

Кратко напомним основные тезисы.

В процессе соционического тестирования и консультирования основным «инструментом измерения» выступает сам эксперт. Он активно анализирует и физическую компоненту процесса (ощущения, непосредственные двигательные и мимические реакции и интонации), и витальную (эмоции, отношения, чувства), и ментальную (ассоциации, размышления, вопросы и ответы). Тем, насколько **полно** и **осознанно** вовлечен эксперт в этот процесс, и определяется уровень его работы.

Контакт между людьми всегда происходит многоуровнево, многопланово, целостно. Ситуации соционического интервью, равно как и наблюдение за взаимодействием людей в игровой или учебной группе или в рабочем коллективе — не исключение. Для эффективной работы эксперта в таких условиях необходимо соблюдение им дисциплины физического тела, витальной сферы и ума.

Витальная позиция эксперта зиждется на трех китах: невовлеченности, любви и ответственности. Только будучи невовлеченным в непрерывную игру витального эксперта сможет вынести объективное суждение о тех психологических и информационных качествах тестируемого, которые через эти витальные проявления обнаруживаются. Невовлеченность выступает как противовес и отстраненности, и пристрастности.

Любовь к людям поддерживает и вдохновляет всех, чья работа непосредственно относится к области человековедения. Те связи, которые возникают между экспертом и тестируемым, на первом этапе ничем не отличаются от возникающих в иных парах, от контактов в других ситуациях. Только относясь к человеку как к равному, испытывая к нему **чувство любви**, сопереживания, сострадания к его невзгодам, сочувствия к его переживаниям, мы обогатимся его опытом, его жизнью, его чувствами. Тогда работа будет приносить не усталость и опустошение, а будет радовать и духовно обогащать.

Третий «кит» витальной позиции — ответственность за тестируемых и перед группой экспертов. Этот тезис будет подробнее развит в настоящей статье.

<sup>1</sup> Доклад на XI Международной конференции по соционике, Киев, сентябрь 1995 г.

## Опыт преподавания

Накопленный на предприятиях и в организациях опыт практической работы и его осмысление и структурирование подтолкнули нас к необходимости проведения семинаров-тренингов для руководителей, менеджеров высшего звена и работников кадровых служб. С 2003-го года мы начали такую работу. Несколько слов о том, что представляют собой наши семинары-тренинги.

Обычно семинар-тренинг продолжается три полных дня и совмещает в себе семинар, дающий знания о соционике «от нуля» до способности применить их на практике, и тренинг-интенсив, дающий возможность убедиться воочию в существовании описываемых соционикой закономерностей.

**Пример 1.** О квадратах — четверках наиболее совместимых типов — слышаны даже те, кто в соционике делает лишь первые шаги. Если есть такая возможность, мы стараемся собрать на тренинге полную квадрату, чтобы дать участникам тренинга возможность прочувствовать ее дух и мощную объединяющую силу. Но даже мы, неоднократно наблюдавшие квадраты «в действии», были поражены наглядностью и силой квадратных взаимодействий, проявившихся на одном из наших семинаров. Тогда среди слушателей нам удалось собрать  $\gamma$ -кварту. Причем СЭЭ (●□) почти все участники хорошо знали как очень активного лидера, да и во время семинара он успел проявить свою *экстраверсию* многочисленными вопросами, уточнениями, примерами. Его громкий голос был слышен и во время занятий, и на переменах. ИЛИ (△■) был довольно тесно связан с СЭЭ по работе, а вот диада ЛИЭ (■△) – ЭСИ (□●) работала на другом предприятии, да и по возрасту была несколько старше. Поначалу все четыре представителя  $\gamma$ -кварты расположились посреди аудитории на довольно большом расстоянии друг от друга, в свободных, но несколько отстраненных позах на расставленных «в кружок» стульях. Перед ними стояла непростая задача: используя информацию, изученную за первый день семинара, попробовать определить тип одной из слушательниц. Остальные участники тренинга наблюдали за их общением. Первые несколько минут обсуждения слышен был почти исключительно СЭЭ. Однако очень скоро его голос начал звучать все тише, головы всех «квадратов» стягивались все ближе, они наклонялись друг к другу, и вот уже только какое-то невнятное «шу-шу-шу» доносилось из их тесного кружка. Наблюдающие онемели и только в изумлении оглядывались на нас — ведущих. А мы улыбались: «Квадра!». Еще две-три минуты — и квадрата уже готова выдать свое решение (верное, — отметьте!). Они отрываются от общения и с удивлением отмечают обращенные на себя взгляды застывшей аудитории.

Совершенно естественно, что у слушателей возникает потребность самим определять соционические типы. Конечно, когда речь идет о соционической экспертизе коллектива, об анализе его информационной и психологической слаженности, они обращаются за помощью к специалистам, к экспертам. Но соционика — очень **практичное** знание, которое само «просится в руки». И тот, кто овладел теоретическими основами соционики, стремится применить эти знания в жизни. Этому способствует и то, что на семинарах, в процессе ролевых игр участники непосредственно переживают опыт соционических взаимодействий.

**Пример 2.** Одна из игровых ситуаций тренинга такова: участники разбиваются на группы по 2–3 человека из каждой квадраты. Их задача — уговорить «свободного игрока» примкнуть именно к их группе. В этой ситуации очень хорошо прослеживаются ценности квадрата и обнаруживается тот факт, что эта ценностная мотивация лежит глубже, чем сознательно-логический анализ. Как сказала одна из участниц — ЛСЭ (■○): «Я понимаю, что они (квадрата  $\gamma$ ) предлагают более выгодные условия, но я пойду сюда (в  $\delta$ -кварту)... Я их возглавлю, и мы добьемся даже большего!».

**Пример 3.** В другой группе в подобной ситуации нам (и слушателям) довелось наблюдать отношения *социального контроля* в действии. Тогда, несмотря на условия игровой ситуации, пара ○■ (СЛИ)–▲□ (ИЭЭ) отреагировала на появление ■△ (ЛИЭ) вопросом: «Итак, что Вы можете нам предложить?». И хотя аудитория несколько раз напоминала ○■ (СЛИ), что их игровая задача — привлечь, а не отпугнуть участника, переломить ситуацию не удалось. Стремление увеличить дистанцию в этих непростых интERTипных отношениях читалось во всем: в позе, тоне, вопросах, задаваемых игроками.

Подобный опыт вызывает у слушателей естественное желание как-то упорядочить и систематизировать с соционической точки зрения те жизненные ситуации, с которыми они сталкиваются, научиться определять типы и интертипные отношения. Таким образом, хотя поначалу мы рассматривали семинары-тренинги исключительно как средство информирования руководителей разного уровня о возможностях соционики в сфере управления коллективом, проведение семинаров поставило перед нами проблему передачи не только информации, но и практических **навыков** соционического тестирования. Мы начали осуществлять это в виде стажировки слушателей семинаров во время тестирования их коллективов.

Хочу выразить огромную благодарность всем нашим стажерам за совместную работу. Это был очень вдохновляющий опыт. Радостно видеть, насколько творчески могут быть восприняты и воплощены идеи, предложенные во время семинаров. На начальных этапах стажерам приходилось проявлять изобретательность и находчивость, чтобы максимально использовать полученные знания.

**Пример 4.** Так, одна из групп, к нашему удивлению и восхищению, стала использовать описание квадрантов, приведенное в раздаточных материалах к тренингу, как тестирующий текст для определения квадрантов ценностей. «А разве вы этим не пользуетесь? Здесь же все написано!», — говорили они нам, показывая «отксеренный» листок с закрашенными названиями квадрантов.

### Три ступени

Можно условно разделить процесс освоения навыков соционического тестирования на 3 ступени:

- 1) **ученик;**
- 2) **стажер;**
- 3) **эксперт.**

Пребывание на каждой из этих ступеней ставит свои задачи как перед обучающимся, так и перед его наставником. Опишем некоторые моменты.

#### Ученик

Для *ученика* характерно стремление «вспомнить» и применить ту информацию, которую он ранее услышал или прочел. Именно на этой ступени важными представляются такие моменты: «Какие вопросы вы задаете для того, чтобы понять, рациональный человек или нет?», «А может ли сенсорик/интуит так выглядеть?», «Бывает ли, что такой-то тип делает/говорит то-то?» и т. п.

Как участник группы тестирующих *ученик* не очень внимательно слушает вопросы других участников, сосредоточенно обдумывает ответы испытуемого на «свои» вопросы и размышляет над тем, какие еще вопросы можно было бы задать. Он с удовольствием использует шаблоны, почерпнутые из тестов-опросников, и бывает обескуражен неожиданным ответом на свой вопрос. Но именно на стадии *ученика* идет активнейшее накопление информации о том, какими бывают люди и как в них могут проявляться типные особенности и различия.

Основная проблема, стоящая перед *учеником*, — **выдвижение гипотезы о типе** тестируемого.

Это очень непростая задача, если учесть, что *ученик* должен определить все четыре юнговских признака. Для наработки навыков тестирования полезно перед *учениками* ставить задачи на выделение отдельных признаков, поначалу без привязки к конкретному типу. На этой стадии полезно обсуждать юнговские признаки, проявленные у литературных героев, персонажей кино- и телефильмов, типные признаки политиков и других публичных деятелей. Чем чаще *ученик* задается вопросом о соционическом типе того или иного человека, тем быстрее он усваивает соционические понятия, тем точнее он ими оперирует. На этом этапе человек приобретает специфически соционический взгляд на многие проблемы межличностных взаимодействий.

Учителю следует прививать ученикам стремление извлечь максимум **соционической** информации из наблюдаемых фактов. Если трудно определить юнговские шкалы, но хорошо просматриваются аспекты первой или второй функции типа, то *ученик* должен уметь использовать эту информацию и исследовать тип под этим углом зрения.

Следующий шаг на пути к типу — конструирование двухэлементной модели типа из определенных юнговских шкал или функций информационного метаболизма и проверка соответствия того, что известно о тестируемом человеке, тому, что известно о «сконструированном» типе.

**Задачи учителя:**

- обращать внимание на возможные ошибки в истолковании ответов и реакций испытуемых и устранять (разъяснять) причины подобных ошибок;
- подчеркивать многообразие и вариативность типных проявлений людей;
- приучать учеников использовать **разные** каналы информации;
- заострять внимание на определенных ключевых моментах или ситуациях;
- обучать взаимодействию в группе, умению воспринимать и анализировать реакции тестируемых на вопросы других *учеников*.

**Пример 5.** Иногда *ученик* превратно истолковывает соционические понятия, что вынуждает его делать ложные умозаключения о собственном типе или о типе другого человека. Один из слушателей — ИЛИ ( $\Delta \blacksquare$ ) по типу — в начале второго дня тренинга, отвечая на «домашнее задание» о шкалах Юнга своего типа, сказал: «Я — точно сенсорик. У меня нет никакой интуиции и воображения. Я совершенно не могу себе представить, какие обои подойдут для такой комнаты или какой галстук нужно выбрать для такого костюма». Надо отметить, что аудитория встретила это заявление смехом — большинство слушателей верно определили, что речь идет о слабости *сенсорной* функции. Но эта ситуация и ее обсуждение позволили нам детальнее остановиться на семантике *сенсорики* и *интуиции* и развеять возникшее заблуждение. Подобные обсуждения очень полезны, они учат прислушиваться не к словам, а к смыслу сказанного.

**Стажер**

У *стажера* уже есть некий первичный опыт соционических взаимодействий, у него сформирован, пусть еще и неполный, образ соционического типа. Соционические понятия обладают для *стажера* гораздо большей семантической полнотой и разнообразием, чем это было у *ученика*. На начальных этапах это может приводить к кажущейся парадоксальной ситуации: *стажер* чаще, чем *ученик*, сомневается в результатах своего тестирования и в точности своих выводов. Но именно это и толкает его к творчеству и развитию.

Статус *учителя* тоже меняется, с накоплением опыта его *учениками* — он становится *наставником* и все больше внимания уделяет расширению соционического кругозора учеников и увеличению семантического объема используемых ими понятий.

В группе тестирующих *стажеры* гораздо активнее взаимодействуют друг с другом и внимательнее следят за действиями других тестирующих и за реакциями испытуемого. Между ними могут возникать целые дискуссии, иногда прямо в ходе тестирования.

**Пример 6.** Однажды в группе *стажеров* возникли две гипотезы о типе тестируемого. Обе гипотезы были неплохо аргументированы, и сторонники каждой из них были убеждены в своей правоте. Обсуждение, поначалу тихое, «на пальцах» и шепотом, постепенно становилось все более оживленным и под конец стало настолько бурным, что стажеры забыли и о тестируемом, и о ситуации, в которой они находились (а речь шла о приеме человека на работу), и стали в полный голос излагать свои аргументы и возражать оппонентам. Представьте себе изумление тестируемого! *Наставникам* пришлось активно вмешиваться и «наводить порядок».

Для *стажера* центральная проблема — проверка, **подтверждение гипотезы** о типе тестируемого.

На этом этапе уже недостаточно предположить, что некто принадлежит к тому или иному типу. Необходимо проверить и обосновать свое мнение. И если для *ученика* «полезно» было пытаться протестировать («посчитать») возможно большее число людей, то для

*стажера* очень важно каждый раз убеждаться в том, что его гипотеза имеет право на существование. Это означает, что мало «узнать», «увидеть» или «угадать» тип, нужно **проверить**, доказать, что конкретный человек действительно принадлежит к этому типу, а не просто «похож на одного моего знакомого, который точно...». И, значит, — конец «тестирования в две минуты», но — больше внимания к реальным людям, их поведению и реакциям в реальных ситуациях, их взаимодействиям с другими людьми.

Конечно, «соционический инструментарий» *стажера* становится более разнообразным. Существенно расширяются его представления об информационной структуре типа (модели типа), о взаимосвязях типов в соционе (соционические группы), о характеристиках отдельных типов (признаки Рейнина, например). Всю эту информацию, по мере овладения ею, он привлекает для обоснования и проверки своих гипотез.

Кроме того, *стажеру* важно научиться генерировать **несколько** гипотез о типе тестируемого, чтобы расширить поле возможных вариантов и сравнить доказательность каждого из них.

**Наставнику следует:**

- поддерживать уверенность *стажера* в своих силах и возможностях;
- помогать согласовывать различные толкования одних и тех же фактов;
- проводить «разбор полетов», подчеркивать типичность одних ситуаций и проявлений и нетипичность, нехарактерность других;
- обучать корректному ведению тестирования.

*Стажер* вместе с опытом тестирования приобретает способность анализировать различные аспекты жизни (не только людей и их взаимоотношения, но и мир идей, произведения искусства, социальные процессы и т. д.) с соционической точки зрения.

**Эксперт**

*Ученика* важно знакомить с **характерными** представителями типов, чтобы он научился видеть и выделять типичное. *Стажеру* нужно показывать **разные** варианты типа, чтобы он научился отделять типное от характерного. *Эксперта* надо знакомить с **редкими** типажам — так увеличивается багаж его знаний.

Переход из *стажеров* в *эксперты* происходит не только в результате «количественного» накопления опыта, но и, прежде всего, вследствие «качественного» его переосмысления и структурирования.

Для *эксперта* очень важен принцип «работать на работе». Во-первых, потому, что его работа требует значительной концентрации внимания и сил, которую трудно (да и ни к чему) поддерживать постоянно. Во-вторых, *эксперту* нужно сохранить возможность обычных человеческих взаимодействий, несводимых к законам интратипных отношений. В-третьих, для того, чтобы быть в полной мере **человеком**, то есть существом, свободным от автоматизмов, задаваемых соционическим типом, надо уметь взглянуть на мир свежим взглядом, не скованным системой закономерностей и установок.

И, без сомнения, *эксперт* умеет легко входить в рабочее («экспертное») состояние и устойчиво его сохранять необходимое время. В этом ему помогают дисциплина ума и подвижность ментального тела (см. [1]).

*Эксперт* отличается таким качеством, которое в [1] было названо **честностью**. Имеется в виду готовность признавать свои ошибки, не поддаваясь желанию «сохранить лицо» и доказать свою правоту во что бы то ни стало. Каждый человек может попасть в такую ситуацию, где он вдруг обнаруживает свою несостоятельность или отсутствие каких-то навыков или умений. Для *эксперта* такой ситуацией может стать несовпадение его представления о типе тестируемого с мнением других членов группы. Умение аргументированно отстаивать свою точку зрения в такие моменты — это лишь часть решения проблемы. Вторая часть кроется в умении отступить со своих позиций, принять аргументы товарищей, включить их аргументацию в круг своих взглядов. Причем здесь честность? Она необходима, чтобы точ-

но понять свои собственные мотивы, чтобы отделить стремление к истине от нежелания менять свои воззрения.

И, конечно, у *эксперта* уже нет ни *учителя*, ни *наставника*. Эти роли ему приходится брать на себя, а значит — становиться более внимательным к своему собственному поведению во время тестирования, к характеру своих реакций, к способу своего мышления и совершения умозаключений.

Основная проблема *экспертов* — **согласование выдвинутых гипотез** о типе тестируемого.

*Ученика* или *стажера* способен привести в ужас факт, что мнения тестирующих о типе человека разделились между двумя *конфликтными* типами. *Эксперта* это не смутит. Не только потому, что ему эта ситуация уже знакома, но, прежде всего, потому, что он понимает (или **способен** понять) причины такой ситуации.

В этот момент особую роль играет **доверие** к мнению коллег. Доверие это возникает, с одной стороны, как результат сотрудничества и совместной работы «в одном информационном поле». С другой — осознание своих мотивов и стремление к истине позволяют предположить наличие тех же стремлений у коллег. С третьей стороны, соционическая картина мира у *эксперта* усложняется и уже закономерно включает в себя иные мнения и точки зрения.

### **Взаимодействие экспертов**

Мы подходим к ключевому моменту — к взаимодействию внутри группы *экспертов*, а еще точнее — к согласованию возникших у них гипотез о типе тестируемого.

Рассмотрим ситуацию взаимодействия экспертов в ходе группового тестирования.

#### **1. Зачем нужна группа экспертов**

Вопрос этот поднимался и обсуждался многократно. Многогранность человека и его способность в процессе общения «надевать маску» или создавать некий образ-коммуникант заставляют искать способы «заглянуть за маску», или «взглянуть сбоку», что легко сделать в группе, где, например, инициатива ведения беседы передается от одного участника к другому, но очень трудно — в беседе с глазу на глаз.

#### **2. Зачем у экспертов должны быть различные типы**

Этот вопрос тоже можно считать решенным: разные типы позволяют увидеть человека с разных информационных сторон, прочесть информацию по разным каналам. Если эксперты разных типов приходят к одной гипотезе, значит, испытуемый «с разных сторон похож» на этот тип. С другой стороны, какие-то особенности типа (или интертипных взаимодействий) могут быть очевидными для одного эксперта (одного типа) и трудно различимыми для другого.

#### **3. Почему могут возникнуть разные гипотезы о типе тестируемого**

Все множество причин можно разделить на два класса:

- связанные со сложностью (многогранностью личности) тестируемого. В таких случаях эксперты равной квалификации нередко говорят о «реально сложном» человеке и с большим воодушевлением ищут соприкосновение своих точек зрения;
- обусловленные различным опытом экспертов. Возможно, что такой (или близкий) вариант типа одному из экспертов уже встречался, а другому — нет. Тогда каждому из них придется набраться терпения и внимания, чтобы выслушать аргументы друг друга.

#### **4. Как гипотезы можно согласовывать**

Предлагаю условную классификацию способов согласования:

- «демонстрация» — в ходе тестирования один из экспертов задает стандартные вопросы, на которые испытуемый реагирует стандартным, типным образом, очевидным для остальных участников группы экспертов;
- «аргументация» — перечисление аргументов в пользу полярных точек зрения. Например, в пользу *сенсорики* то-то и то-то, а в пользу *интуиции* то-то. Основой для аргументации может служить запись процесса тестирования;
- «информация» — дополнительная информация об испытуемом: интертипные отношения, мнения других людей, различного рода факты и описание жизненных ситуаций;
- «апелляция» — сравнение образов типов. Безусловно, этот метод эффективен лишь в том случае, если эксперты имеют четкое представление о сложившихся у каждого из них образах типов.

### 5. Зачем гипотезы согласовывать

Процесс обсуждения позволяет еще раз пройти всю цепочку рассуждений, приведшую к выдвиганию гипотезы, и обнаружить в ней слабые звенья. Необходимость аргументации своей точки зрения помогает еще раз взглянуть на испытуемого, возможно, под несколько иным углом зрения (с учетом мнения других экспертов). Такая дискуссия пополняет информацию об образах типов, существующих у каждого из экспертов. Подобный обмен мнениями представляет собой и взаимный обмен опытом.

В конце концов, этот процесс приближает нас к истине. Даже если она в этот момент принимает облик всего лишь верного определения типа испытуемого.

Мне представляется, что на современном этапе существования соционики именно взаимодействие экспертов стало определяющим для ее дальнейшего развития и совершенствования. Этап первичного набора соционической информации уже пройден. На повестке дня — эффективные способы обмена информацией и опытом. Согласование экспертных гипотез — один из них.

### Л и т е р а т у р а :

1. Карпенко О.Б. Позиция эксперта. // Соционика, ментология и психология личности. — 1999. — № 1. — С. 54–60.

Статья поступила в редакцию 01.03.2007 г.