

М. Зелинский, д-р филос. наук, проф.

Украинский государственный университет финансов и международной торговли, Киев

Я. Невидома, канд. психол. наук, ассист.

Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Киев

"АСОЦИАЛЬНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ" КАК ИСТОЧНИК СИСТЕМНОЙ МОРАЛЬНОЙ ДЕВИАЦИИ СОЦИУМА

В статье рассматриваются проблемы бытия человека на разных уровнях социализации. Акцентируется внимание на необходимости повышения духовно-моральных основ развития общества, как залога успеха социально-экономических преобразований в стране.

Ключевые слова: социализация, нравственно-духовное развитие, состояние современного общества, социальные изменения, девиации.

M. Zelinskiy, Dr. Sc., Prof.

Ukrainian State University of Finance and International Trade, Kyiv

Y. Nevidoma, Ph. D., assist.

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv

"ANTISOCIAL SOCIALIZATION" AS A SOURCE OF SOCIETY'S SYSTEMATIC MORAL DEVIATION

The article considers with the problems of human existence at different levels of socialization. The authors emphasize the need to improve the spiritual and moral foundations of society development, as a guarantee of successful social and economic transformations in the country.

Keywords: socialization, moral and spiritual development, condition of modern society, social change, deviation.

УДК 378:316.614

И. Коротаева, И. Погожина, Е. Фролова

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Москва, РФ

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ У СТУДЕНТОВ ОБОБЩЕННЫХ УМЕНИЙ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ

В статье рассматриваются проблемы бытия человека на разных уровнях социализации. Акцентируется внимание на необходимости повышения духовно-моральных основ развития общества, как залога успеха социально-экономических преобразований в стране.

Ключевые слова: социализация, нравственно-духовное развитие, состояние современного общества, социальные изменения, девиации.

Умение выстраивать эффективное деловое общение является необходимым условием успешности в современном мире. Обмен деловой информацией, достижение определенного результата в совместной работе, решение конкретной задачи или реализация определенной поставленной цели осуществляется в различных видах делового общения, к которым относятся беседы, совещания, переговоры, конференции, деловые встречи, обеспечивающие эффективность как внутренних, так и внешних взаимодействий и др. (Мастернбрук В., 1993; Василик М. А., 2003). Некоторые виды делового общения присутствуют как в производственной, так и в учебной сферах. Таким образом, для современного студента умения эффективно выстраивать деловое общение являются важным фактором как успешного учебного процесса, так и будущей профессиональной деятельности.

Данные умения способствуют установлению и развитию отношений сотрудничества и партнерства между коллегами, руководителями и подчиненными, партнерами, соперниками и конкурентами. Именно потому, что в настоящее время эта проблема становится все более актуальной, возросло количество компаний и консалтинговых фирм, занимающихся разработкой тренингов, направленных на развитие коммуникативных навыков в различных ситуациях, например, в публичном выступлении, в процессе ведения переговоров и т.д.

Одним из основных методов активного обучения, направленного на развитие коммуникативной компетентности, является групповой социально-психологический тренинг (Андреева Г. М., 2001; Жуков Ю. М., 2004; Мокшанцев Р. И., 2002; Петровская Л. А., 1982 и др.). Технология групповой тренинговой работы – тот метод активного обучения, который позволяет приблизить формируемые коммуникативные умения к реальной ситуации делового общения и учесть индивидуально-психологические особенности учащихся. Основное внимание в таких тренингах уделяется,

как правило, перцептивной и интерактивной сторонам коммуникативного процесса. В то время как его коммуникативная сторона – обмен содержательной информацией – либо рассматривается в сжатой ознакомительной форме (ознакомление со структурой аргументации), либо не рассматривается вовсе.

Принято считать, что умения, связанные с формулировкой тезиса, приведением аргументов и доказательством тезиса, уже должны быть сформированы у участников тренинга и не нуждаются в отдельной тщательной отработке. В то же время в педагогической практике мы часто сталкиваемся с ситуациями, демонстрирующими низкий уровень владения логическими операциями студентами, который не соответствует возрастным нормам развития формально-логического интеллекта (Балдина Н. В., 1987; Коротаева И. В., 2000, 2012).

Данная проблема имеет место и в результатах, полученных с помощью такой оценочной процедуры, как ассесмент-центр. Данная технология на сегодняшний день является самым валидным методом оценки компетенций сотрудников, ориентированным на оценку реальных качеств сотрудников, их психологических и профессиональных особенностей, соответствия требованиям должностных позиций, а также выявления потенциальных возможностей специалистов (Аксенова Е. А., 2007).

Результаты работы ассесмент-центров, в которых принимало участие 376 сотрудников различных компаний, продемонстрировали невысокий уровень по показателю эффективности мыслительной деятельности, сформированности логического компонента делового общения. Оценка происходила по следующим показателям: умение представить информацию; умение прояснить позицию собеседника; умение подбирать аргументы; умение оценить силу аргументов собеседника; умение найти сходство в позициях; умение вывести общую третью позицию.

Было показано, что средний балл по критерию "эффективность мыслительной деятельности" по всей вы-

борке составляет 3,05 (минимальное значение по группе составляет 1,71, максимальное – 5,00). (Степень выраженности качества соответствует семибалльной системе оценки, где уровень "4" – свидетельствует о соответствии уровня развития качества требованиям актуальной деятельности). Оцененные в рамках данной процедуры "когнитивные компетенции" востребованы практикой и требуют специального формирования.

Для решения данной проблемы, с нашей точки зрения, необходимо использование для разработки содержания и технологии проведения тренинга делового общения метода планомерно-позапного формирования умственных действий П. Я. Гальперина, который позволяет вывести проблему формирования коммуникативных умений на качественно новый уровень (Гальперин П. Я., 1976). Задание полной, обобщенной ориентировочной основы действия позволяет сформировать сложные познавательные умения с заранее заданными свойствами у всех испытуемых, то есть получить тот результат, который существующие в настоящее время социально-психологические тренинги коммуникативных умений гарантировать не могут.

В своем классическом варианте процедура формирования предполагает, что ориентировочная основа действия задается человеку сразу в полном объеме, и затем в процессе индивидуальной работы обучаемого с экспериментатором происходит ее уяснение и присвоение, что обеспечивается четкой этапностью процесса интериоризации. При формировании коммуникативных умений, например, таких, как умения вести переговоры, это создает определенные трудности в отношении их обобщения, перенос на ситуации коммуникации с разными собеседниками в разных условиях и встраивания приобретаемых умений в системы целей и смыслов субъекта.

Процедура группового тренинга ограничивает объем усваиваемого содержания знания в процессе одного занятия, что приводит к невозможности задания сразу ориентировочной основы действия в полном объеме, как это происходит в классическом варианте планомерно-позапного формирования познавательных действий. В исследованиях, выполненных под руководством И. И. Ильева, показано, что ориентировочная основа может задаваться не целиком, а порциями и интериоризироваться по мере ее получения. Это не влияет на состав, структуру и свойства сформированных у субъекта в итоге познавательных действий (Ильев И. И., 1986). Поэтому важными условиями овладения формируемыми умениями делового общения является вычленение действий, входящих в состав сложных коммуникативных умений (дискутирование, ведение переговоров и др.), встраивание их для субъекта в определенной последовательности, а также организация процесса их порционного поэтапного усвоения.

Совмещение метода П. Я. Гальперина и активного метода групповой работы в рамках социально-психологического тренинга привело к созданию метода деятельностного группового тренинга (Погожина И. Н., Панкратова А. А., 2005а). Использование метода планомерного поэтапного формирования умственных действий проводилось и ранее. В работе М. М. Лебедевой было выявлено, что испытуемые, у которых данное умение формировалось на основе ООД, в дальнейшем более успешно вели переговоры в ходе имитационной игры, чем те, которые обучались методом проб и ошибок (Лебедева М. М., 1980, 1991).

В работах И. Н. Погожиной и А. А. Панкратовой была продемонстрирована эффективность метода деятельностного группового тренинга в рамках формирования

обобщенных логических и психологических умений вести дискуссию (Панкратова А. А., 2005; Погожина И. Н., Панкратова А. А., 2005а). Показано, что на убедительность аргументации партнеров по общению оказывают влияние, в первую очередь, содержание и структура самого сообщения, а не индивидуально-психологические особенности ораторов (Погожина И. Н., Панкратова А. А., 2005б).

В данной работе объектом исследования стал процесс делового общения, предметом – изучение психологических условий формирования обобщенных умений осуществлять деловое взаимодействие. Анализ процесса делового общения показал, что его эффективность связана с умением субъекта убедить своего собеседника, что предполагает аргументацию своей позиции. А это, в свою очередь, требует знаний и ориентировки в общей структуре логического доказательства.

Во всяком доказательном рассуждении принято различать три части: тезис (позицию), аргументы и способ доказательства (или демонстрации). Таким образом, по своей логической природе всякое выступление, будь то публичное выступление или выступление на совещании и переговорах, представляет собой процесс аргументации, то есть процесс обеспечения доказательности рассуждения путем использования особых форм, приемов, методов.

Логическая линия анализа делового общения заключается в рассмотрении его как нормативной интеллектуальной деятельности, которая имеет определенную структуру и этапы протекания. Успешное прохождение данных этапов приводит к результативности и эффективности делового общения и требует наличия определенных общих сформированных умений. Структуру делового общения как процесса в общем его виде, можно сопоставить со структурой процесса дискуссии, которая представляет собой последовательность действий, связанных со структурными элементами дискуссии (Ивин А. А., 2007; Поварнин С., 1996): выяснение тезиса и формулировка антитезиса, аргументация тезиса и антитезиса, оценка силы аргументации тезиса и антитезиса, установление результатов обсуждения.

Виды делового общения, с нашей точки зрения, различаются целевой направленностью и мотивационным компонентом, а сходство определяется структурой, состоящей из нескольких этапов. Важным условием прохождения этих этапов является наличие определенных общих сформированных умений.

Одним из факторов, определяющих результативность (эффективность) делового общения, выступает сформированность обобщенных логических умений делового общения у участников обсуждения. Использование такого метода воздействия на оппонента, как убеждение, предполагающего аргументацию своей позиции посредством знания и ориентировки в общей структуре логического доказательства, позволяет найти взаимоприемлемое для обеих сторон решение в ситуации переговоров и совещания и выйти на уровень сотрудничества, а не конфронтации.

Описание метода. Использовался метод деятельностного группового тренинга. Организация процесса обучения логическим умениям представляла собой объяснение материала (задание обобщенной ООД) с помощью метода дедуктивного вывода и информационного метода, порционную групповую отработку материала (интериоризацию обобщенной схемы ООД) через активные задания и упражнения с использованием учебных карт, контроль усвоения материала на уровне каждого действия и всей программы обучения с помощью специальной методики диагностики.

В тренинг были включены упражнения, направленные на овладение обобщенными логическими умениями вести деловое общение посредством отработки в разных видах делового общения (публичное выступление, переговоры, совещание). Отрабатывались умение выяснять тезис и формулировать антитезис, умение аргументировать тезис и антитезис, умение оценивать силу аргументации тезиса и антитезиса, умение использовать позволенные уловки и распознавать непозволенные уловки оппонента, умение устанавливать результаты обсуждения, умение разрешать конфликтную ситуацию. Общая запланированная продолжительность тренинга – 10-16 часов.

Эмпирическую базу исследования составили 26 студентов III курса МГПУ, 70 студентов II курса Сибирского федерального университета (Саяно-Шушенский филиал СФУ), а также 25 человек в возрасте от 23 до 45 лет, преподаватели "Молодежного развивающего центра" г. Москвы.

На первом и последнем занятии тренинга проводились первичная и послетренинговая диагностики уровня сформированности обобщенных умений делового общения (процедура диагностики записывалась на видеокамеру и диктофон). Перед тренингом в группе студентов проводилась диагностика формально-логических операций с помощью методики Д. Куна и Д. Брэннока, модифицированной Н. В. Балдиной (Балдина Н. В., 1987).

Диагностика формально-логического интеллекта продемонстрировала очень низкий уровень развития логических операций у студентов. Более 90% учащихся не решили задачу в полном объеме, что свидетельствует о несформированности приема установления причинно-следственных связей, являющегося показателем формально-логического интеллекта. Учащиеся допускают ошибки, связанные с такими операциями, как подведение под понятие, классификация, построение умозаключений, выведение следствий и т. п., они нечувствительны к противоречиям, затрудняются в применении законов формальной логики.

Сравнение результатов до- и послетренинговой диагностики уровня сформированности обобщенных логических умений делового общения на его эффективность (при участии каждого испытуемого в трех разновидностях делового общения: публичном выступлении (презентация), переговорах и совещании) проводилось с помощью карты наблюдения, заполняемой группой экспертов.

Сравнение работы групп студентов и педагогов-профессионалов показало, что эффективность тренинга зависит от нескольких условий.

Во-первых, эффективность тренинга зависит от сформированности у участников формально-логических операций. Уровень развития логических операций у студентов не соответствуют формально-логическим критериям. Большинство учащихся не отличают высказываний от умозаключений, не различают доводов и заключений, не умеют оценить силу аргументации, поэтому формирование обобщенных умений делового общения должно включать развернутый логический компонент.

Занятия со студентами должны включать:

- знакомство со структурой разных видов делового общения,
- порционное предъявление схем ориентировочной основы усваиваемых умений в материализованной форме,
- поэтапную отработку каждого умения.

Главным условием работы со студентами является подробное обсуждение, включающее развернутый материализованный этап с письменной фиксацией тезиса-

антитезиса, аргументов и т. д. на доске с возможностью разбора ошибок. Этап внешней речи, предполагающий выяснение тезиса, оценку силы и слабости доводов и правильности выведения следствий, должен опираться на зафиксированные письменно на доске утверждения и схему ООД, представленную на карточках. Это вызвано тем, что студенты не удерживают в памяти цепь утверждений, используемых оппонентом, и не могут оценить структуру аргументации устной речи. Мы можем констатировать, что учащимся требуется цикл занятий, включающий большее количество упражнений для отработки умений, чем опытным профессионалам.

Во-вторых, мотивация у большинства студентов является в процессе участия в тренинге. Сначала студенты, демонстрируя свои стихийно сложившиеся умения, не осознают того, что они не умеют во время дискуссии выяснять тезис, выдвигать антитезис, приводить доводы и правильно строить рассуждение. Учащиеся не различают суждений, которые являются доводами и уловками, не выделяют структуру аргументации и т. д. Только по мере получения ориентировочной основы действий, которые должны быть сформированы, анализа ошибок, которые спонтанно делает студент, знакомства с общей структурой умений делового общения, происходит осознание проблемной ситуации и зарождение мотивации.

В-третьих, эффективность тренинга студентов напрямую зависит от посещения занятий. Пропуск занятия приводит к усвоению неполной структуры умений и, как следствие, – к формированию необобщенных умений делового общения. Результаты, полученные в тренинге с той частью группы студентов, которая не пропускала ни одного занятия в цикле (12 человек из 26), свидетельствуют об эффективности сформированных умений делового общения.

В-четвертых, уровень логического развития студентов в разных вузах неодинаков. Сравнение особенностей проведения данного тренинга с результатами, полученными И. Н. Погожиной и А. А. Панкратовой при формировании умений вести дискуссию у студентов психологического и философского факультетов МГУ, показало, что включение в учебный план курса формальной логики способствует лучшей ориентировке в понятиях формальной логики, хотя и не обеспечивает сформированности умений дискутировать (Погожина, Панкратова, 2005).

В-пятых, деятельностный тренинг обеспечивает в ходе интериоризации управление процессом изменения у формируемых умений таких характеристик, как форма, обобщенность, автоматизированность и др. путем варьирования содержания обсуждаемых тем, форм взаимодействия, партнеров по общению, временных и организационных регламентов работы. Вследствие этого участники деятельностного тренинга приобретают способность использовать новые умения, независимо от тематики обсуждаемых проблем и психологических особенностей собеседника, то есть легко переносить их в реальные ситуации своей профессиональной или учебной деятельности.

Полученные результаты экспериментальной апробации процедуры группового деятельностного тренинга, разработанного на основе метода поэтапного формирования умственных действий, позволяют сделать вывод о его высокой эффективности при формировании обобщенных логических компонентов умения вести деловое общение. В тренинге происходит овладение методом убеждения оппонента, который опирается на логически грамотную аргументацию своей позиции и позволяет противостоять использованию различных уловок в ведении дискуссий, переговоров и совещаний.

Кроме того, представление о структуре делового общения, рефлексия процедуры, определяющая знание, на каком этапе обсуждения ты находишься, обеспечивают управление процессом ведения переговоров, сообщений, дискуссий.

Список используемых источников

1. Аксенова Е. А. Стратегический ассесмент / Е. А. Аксенова. – М.: Аспект Пресс, 2007.
2. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М., 2010.
3. Балдина Н. П. Усвоение логических приёмов при разных типах учения / Н. П. Балдина : Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 1987.
4. Жуков Ю. М. Коммуникативный тренинг / Ю. М. Жуков. – М., 2004.
5. Ивин А. А. Теория аргументации / А. А. Ивин. – М., 2007.
6. Ильясов И. И. Структура процесса учения / И. И. Ильясов. – М., 1986.
7. Коротаева И. В. Использование приема систематизации текста у старшеклассников и студентов / И. В. Коротаева : Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 2000.
8. Korotaeva I. V. Metacognitive Strategies in Reading Comprehension of Educational Majors / I. V. Korotaeva // 3-rd International Conference on Education and Educational Psychology, 2012.
9. Лебедева М. М. Психологический анализ имитационной игры / М. М. Лебедева : Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 1980.
10. Лебедева М. М. Уметь вести переговоры / М. М. Лебедева. – М., 1991.
11. Мокшанцев Р. И. Психология переговоров / Р. И. Мокшанцев. – М., 2002.
12. Панкратова А. А. Условия формирования логико-психологических компонентов дискуссии и критерии их диагностики / А. А. Панкратова : Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 2005.
13. Петровская Л. А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга / Л. А. Петровская. – М., 1982.
14. Поварнин С. Спор. О теории и практике спора / Поварнин. – СПб., 1996.
15. Погожина И. Н. Деятельностный групповой тренинг – новый способ формирования сложных коммуникативных умений, разработанный на основе метода П. Я. Гальперина / И. Н. Погожина // Вестн. Моск. ун-та, сер. 14 "Психология", 2012, № 4. – С. 123-132.
16. Погожина И. Н. Диагностика и формирование структурно-процессуальных компонентов спора / И. Н. Погожина,

А. А. Панкратова // Вестник Моск. ун-та, сер. 14 "Психология", 2005а, № 1. – С. 29-39.

17. Погожина И. Н. Экспериментальное исследование влияния личностных особенностей коммуникатора на убедительность аргументации / И. Н. Погожина, А. А. Панкратова // Вестник Моск. ун-та, сер. 14 "Психология", 2005б, № 4. – С. 43-48.

1. Aksenova E. A. Strategic assessment / E. A. Aksenov. – M.: Aspect Press, 2007.
2. Andreeva G. M. Social psychology / G. M. Andreeva. – Moscow, 2010.
3. Baldin N. P. Assimilation of logical techniques for different types of exercise / N. P. Baldin : Synopsis of thesis ... PhD in psychology. – M., 1987.
4. Halperin P. Y. Introduction to Psychology / P. Y. Galperin. – M., 1976.
5. Zhukov M. Communication Skills / M. Zhukov. – Moscow, 2004.
6. Ivin A. A. Theory of argumentation / A. A. Ivin. – M., 2007.
7. Ilyasov I. Structure of the learning process / I. Ilyasov. – M., 1986.
8. Korotaeva I. V. Using technique of text systematization at school and university students / I. V. Korotaeva : Synopsis of thesis ... PhD in psychology. – M., 2000.
9. Korotaeva I. V. Metacognitive Strategies in Reading Comprehension of Educational Majors / I. V. Korotaeva // 3-rd International Conference on Education and Educational Psychology, 2012.
10. Lebedev M. Psychological analysis of simulation games / M. Lebedev : Synopsis of thesis ... PhD in psychology. – M., 1980.
11. Lebedev M. To be able to negotiate / M. M. Lebedev. – M., 1991.
12. Mokshantsev R. I. Negotiations Psychology / R. I. Mokshantsev. – Moscow, 2002.
13. Pankratov A. Conditions for the formation of logical-psychological components of discussion and criteria for their diagnosis / A. A. Pankratov : Synopsis of thesis ... PhD in psychology. – Moscow, 2005.
14. Peter L. Theoretical and methodological problems of socio-psychological training / L. A. Peter. – M., 1982.
15. Povarnin S. Dispute. On the theory and practice of dispute / S. Povarnin. – St. Petersburg, 1996.
16. Pogozhina I. N. The activity group training – a new way to form complex communicative skills developed on the basis of Galperin / I. N. Pogozhina // Vestn. Mosk. Univ., Ser. 14 "Psychology", 2012, № 4. – P. 123-132.
17. Pogozhina I. N. Diagnosis and the formation of structural and procedural components of the dispute / I. N. Pogozhina, A. A. Pankratova // Vestnik Moskov. Univ., Ser. 14 "Psychology", 2005a, № 1. – P. 29-39.
18. Pogozhina I. N. Experimental study of personality characteristics of the device on the persuasiveness of arguments / I. N. Pogozhina, A. A. Pankratova // Vestnik Moskov. Univ., Ser. 14 "Psychology", 2005b, № 4. – P. 43-48.

Надійшла до редколегії 11.12.14

I. Korotayeva, I. Pogozhina, O. Frolova

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Москва, РФ

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ У СТУДЕНТІВ УЗАГАЛЬНЕНИХ УМІНЬ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ

У статті розглядаються проблеми буття людини на різних рівнях соціалізації. Акцентована увага на необхідності підвищення духовно-моральних основ розвитку суспільства, як запоруки успіху соціально-економічних перетворень у країні.

Ключові слова: соціалізація, морально-духовний розвиток, стан сучасного суспільства, соціальні зміни, девіації.

I. Korotayeva, I. Pogozhina, E. Frolova

M.V. Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia Federation

PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF FORMING GENERAL SKILLS OF BUSINESS COMMUNICATION IN STUDENTS

The article represents the problems of human existence on different levels of socialization. There was made an accent on necessity of increasing spiritual-moral principles of society development as a guarantee of success of social-economic transformations in the country.

Key words: socialization, moral-spiritual development, state of modern society, social transformations, deviation.

УДК 159.922.63

Е. Крайніков, канд. психол. наук, доц.
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ

СТАРІСТЬ: ВІК КОМПЕНСАЦІЙ ПРОТИ ВІКУ ДЕФІЦИТІВ

У статті підбито підсумки результатів досліджень ефективності когнітивного функціонування у пізньому віці. Проаналізовані дані дозволяють зробити висновок про визначальну роль особистісних та біографічних факторів, що компенсують обумовлені віком дефіцити.

Ключові слова: старіння, гіпотеза загального уповільнення, когнітивні дефіцити, компенсації.

Радикальні зміни демографічної структури населення світу, що особливо виразно почали себе проявляти у ХХ ст. [3, с. 154, 156], обумовили різке зростання інтересу до досліджень пізніх етапів онтогенезу. У сучасній науковій літературі виразно простежуються два основних підходи до геронтопсихологічних досліджень, що певною мірою конкурують між собою.

По-перше, це дослідження вікових відмінностей, що організовані по аналогії з дослідженнями індивідуальних відмінностей, спрямовані на вивчення специфіки перебігу певних психічних процесів (наприклад, пам'яті) у старшому віці порівняно із молодим; з цією метою порівнюють відповідну продуктивність осіб старших вікових груп із такою продуктивністю молодших осіб (поперечний