

СТРУКТУРА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ КОНСУЛЬТАЦИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ДИАГНОСТИКИ МАЛОЙ ГРУППЫ МОДУЛЬНЫМ СОЦИОТЕСТОМ



Прокопенко Елизавета Сергеевна — психолог-акмеолог, магистрант кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Института общественных наук Российской академии народного хозяйства и государственной службы (РАН-ХиГС) при Президенте РФ; просп. Вернадского, 84, Москва, Россия, 119606; e-mail: prokopenko-lisa@yandex.ru

РЕЗЮМЕ

Целью статьи является представление общей структуры индивидуальной консультации по результатам диагностики малой группы модульным социотестом. Такая консультация позволяет актуализировать субъектную позицию респондента в сфере личностно-профессионального саморазвития; в частности, саморазвития социально-перцептивной (СПК), социально-рефлексивной (СРК) и социально-антиципационной (САК) компетентностей. Она представляет собой коуч-сессию, специализированную под конкретную методику. Используются следующие общепсихологические методы: опрос; включённое наблюдение; индивидуальная и групповая беседы; частные методики: модульный социотест; метод системного анализа конфликта; «Горящий стул»; возрастная прогрессия в будущее. В статье дано описание общих тенденций по выборке 70 студентов-психологов 2-го курса (2015 и 2016 гг.) по итогам опроса респондентов и индивидуальной беседы с каждым из них, выявление зон коррекции, а также описание критериев, показателей и индикаторов для развития СПК, СРК, САК студентов-психологов; описание структуры и приёмов проведения беседы.

Ключевые слова: модульный социотест, коучинг, личностный рост, акмеологическое воздействие, субъект саморазвития, аутсайдер, лидер.

ВВЕДЕНИЕ

В исследованиях, проведённых с помощью методики модульного социотеста под руководством А.Я. Анцупова и В.В. Ковалёва, статистически подтверждён тезис о том, что лидеры и люди выше среднего уровня обладают заниженной самооценкой, недооценивают отношение к себе окружающих. Аутсайдеры и люди ниже среднего уровня сильно переоценивают отношение к себе [1–3, 6–8].

Социально-психологическая оценка малой группы [4; 5] позволяет провести консультацию по опти-

мизации персональных социально-психологических характеристик, межличностных отношений, также она способствует личностно-профессиональному развитию и росту. Целью статьи является представление общей структуры индивидуальной консультации по результатам диагностики малой группы модульным социотестом. Её соблюдение позволяет актуализировать субъектную позицию респондента в сфере личностно-профессионального саморазвития. В частности, саморазвитие социально-перцептивной (СПК), социально-рефлексивной (СРК) и социально-антиципационной (САК) компетентности.

ОПИСАНИЕ МЕТОДИКИ

Использовалась модификация модульного социотеста (А.Я. Анцупов, Е.С. Прокопенко), включающая в себя 9 модулей списочной оценки всех членов группы, оценку группы в целом (общий статус) и предположения своего места в группе (статусная подгруппа) по каждому критерию. Использовались модули: «Моё отношение» (МО), «Отношение ко мне» (ОМ), «Личные интересы — интересы группы» (ЛИ-ИГ), «Мешает — Помогает» (М-П), «Работоспособность» (РАБ), «Нравственные качества» (НК), «Качество учёбы» (КУ), «Интеллектуальные качества» (ИК), «Физические качества» (ФК). Дополнительная оценка отношения индивида к группе в целом производилась по 6 шкалам: «Моё отношение к группе», «Отношение группы ко мне», «Моё мнение о нравственных качествах группы в целом», «Моё предположение о мнении группы о моих нравственных качествах», «Моя помощь группе в целом», «Насколько группа помогает мне?». Затем респондентам предлагалось указать желаемое место в рейтинге группы по каждому модулю и по итоговому рейтингу, а также указать принадлежность к одной из статусных групп. После этого — предположить рейтинговые позиции, которые поставила ему группа. Затем аналогично — сделать прогноз через полгода: желаемые и ожидаемые места в группе. Шкалы модулей и оценки отношения к группе в целом: от -5 до +5 (или от 0 до 10). Ранг и статус — от 1 до n, где n — количество

студентов в группе. Статусные подгруппы: лидеры, выше среднего, средние, ниже среднего, аутсайдеры.

Полный списочный состав (n) четырёх групп студентов-психологов 2-го курса составил 89 человек (17 юношей, 72 девушки). Объём выборки (m) — 70 студентов-психологов (10 юношей, 60 девушек) четырёх групп ИОН РАНХиГС (опрос 2015 и 2016 гг.). Средний возраст — 19 лет. Форма исследования — письменный фронтальный опрос во время занятия, «поперечный срез». Средние групповые результаты были сообщены всем респондентам. Желающие получили однократную бесплатную очную индивидуальную консультацию (до 1,5 ч) в удобное для них после занятий время. В 2016 г. таких желающих было 42% из первой группы, 20% из второй.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Общие тенденции по выборке. В целом по выборке зафиксировано, что студенты 2-го курса не разделяют образы Я-для себя и Я-социальный. Однако в социуме необходимо воспринимать себя с учётом восприятия нас социумом и его ожиданий от нас и нашей социальной роли. На консультации специально обращалось на это внимание и неоднократно повторялось, что любое поведение в социуме отражается на имидже человека.

Ещё одной чертой, характерной для выборки в целом, явилась невысокая способность к децентрации (модуль «Отношение ко мне», или «Доброжелательность», это также зафиксировал). На консультации со студентами с высокой конфликтностью использовались две методики: «Пустой стул» (Ф. Перлз) и метод системного анализа конфликта (А.Я. Анцупов). Первая применялась для развития способности к децентрации, а вторая — с целью расширения границ сознания студента и развития его способности к глубокой объективной оценке происходящего из мета-позиции в увеличенной временной перспективе. Системный анализ проводился на примере завершившегося личностно-значимого конфликта в группе, в котором этот студент участвовал как одна из противоборствующих сторон.

У многих студентов отмечаются большие трудности в представлении образа своей будущей желаемой профессиональной деятельности (как вскоре после окончания вуза, так и к 35-летнему возрасту). Образ за (пусть даже ошибочного и изменяющегося каждые полгода) либо вовсе нет, либо (в редких случаях) он абсолютно нереалистичен и не учитывает сильных и слабых сторон самого субъекта прогнозирования. В ходе консультации с некоторыми студентами была использована коучинговая техника прогрессии в будущее (описана в конце статьи).

Актуальные для беседы критерии: А) низкие уровни развития СПК, Б) СРК и (или) В) САК; Г) преобладание тенденций к неадекватному восприятию отношения к себе; Д) высокий уровень конфликтности.

Беседа проводится последовательно по всем актуальным для результатов респондента показателям.

Актуальные показатели: *Для критерия Б: I) попарное сравнение предположения респондентом своих рангов по каждому модулю, статуса и статусной группы с его реальным положением в группе; II) пропуск задания, затруднения, примитивизация и/или экстернатность в объяснении самых высоких и самых низких самооценок и предположений групповых оценок рангов и статуса. * Для критериев А, Г, Д, В: III) попарная разность между индивидуальными и персонифицированными индексами трёх групп: 1) индекс симпатии и дружеских отношений (И. симп.), 2) индекс конфликтности (И. конф.), 3) индекс межличностных отношений (И. МЛО); IV) существенная степень рассогласования диадных отношений (≥ 4 балла, но особенно 7–8 баллов в ≥ 3 диадах); V) попарное сравнение количества диад каждого вида — по индивидуальным представлениям (МО-ОМ одного данного респондента) с мнением группы (МО всей группы). **Дополнительные показатели для критериев А, Г, Д, В:** VI) сравнение количества индивидуальных и персонифицированных отметок «трудно оценить» («т.о.») по каждому модулю опроса (особенно если ≥ 4 «т.о.» в модуле); VII) максимальная степень рассогласования персонифицированных оценок по модулям опроса (т.е. наиболее поляризованное отношение группы); VIII) специфичность и существенные отличия индивидуальной корреляционной матрицы модулей от общегрупповой. *Для критериев Б, В: IX–X) аналогично п. I, II, только о прогнозе через полгода (желаемые и ожидаемые ранги); XI) пропуск задания, затруднения, примитивизация и/или экстернатность объяснения направлений и конкретных действий, шагов по занятию желаемых рангов к указанному сроку.

Актуальными индикаторами для всех показателей (кроме тех, где иное оговаривалось отдельно) являются, в первую очередь, максимальные значения рассогласований индексов и диадных отношений по всей группе, во вторую — рассогласования на 4 и более позиций (для рангов, значений отношений в диаде) и на 2 и более позиций по статусной иерархии подгрупп. Наоборот, наиболее точные «угадывания» обязательно нужно отметить — и сделать это в **НОВОМ** позитивном контексте.

Организационно-процедурные условия ведения консультации: тихое светлое проветренное помещение, удобные мягкие сиденья со спинкой, распечатка или демонстрация на компьютере иллюстративно-сопроводительного материала индивидуальных результатов во время беседы (сравнительные таблицы, гистограммы, схемы). Обязательный характер встречи для всех членов группы (вне зависимости от участия или неучастия в опросе). Время встречи: оптимально, если консультация происходит в рамках дополнительного занятия в течение рабочего времени, а не за счёт личного времени респондента. По нашим наблюдениям за выборкой студентов, меньше четверти опрошенных (а иногда и менее десятой части) готовы инвестировать своё личное время в то, что поможет им стать успешнее. Результаты диагностики, а также конкретных практических рекомендаций (по оптимизации межличностных отно-

шений и повышении своего статуса в группе) необходимо сопровождать метафорами, юмором, яркими (возможно, ироничными или даже доведёнными до абсурда) образами. Это необходимое условие подачи информации, так как оно позволяет достичь двух целей: 1) преодолеть психологические защиты клиента на восприятие негативной обратной связи и 2) запомниться и продуктивно влиять на клиента. Чем ярче полимодальный абсурдный образ-сравнение, чем точнее подобранная метафора к аналогам клиента, тем лучше она ему запомнится и будет базисом для новой установки (аттитюда), что приведёт к новым моделям поведения и речи. Короткие притчи также хорошо работают, даже в случае когнитивной простоты и эмоциональной «глухоты» клиента. Кроме этого, для повышения эффекта акмеологического воздействия рекомендуется вести беседу, находясь в интимной проксемической зоне (40 см). Чем ближе собеседники сидят друг к другу (при условии комфортности, приятии друг друга), тем подсознательно меньше сопротивления психологическому воздействию. Консультанту следует учесть, что психологическое воздействие будет обоюдным. Важно сохранять лидерство в этом процессе и самому «вести», а не «быть ведомым» клиентом в оказании акмеологического воздействия, направленного на актуализацию, «пробуждение» у клиента осознанной заинтересованной (внутренне мотивированной) ответственной позитивной позиции по отношению к своему личностно-профессиональному развитию.

СТРУКТУРА КОНСУЛЬТАЦИИ

Шаг 1. Установление раппорта.

Шаг 2. Озвучивание целей встречи (обратная связь по результатам опроса, знание своих сильных сторон и зон роста, улучшение взаимосвязей в группе).

Шаг 3. Последовательное осуществление беседы по всем актуальным показателям и соответствующим им индикаторам. Приём работы по первому показателю — игра «Угадайка»: «Пожалуйста, предположи, какое место ты занимаешь в группе по критерию „уважаемость группой“, т.е. то, что каждый оценивал в первом модуле: как я отношусь к <ФИО клиента>». При необходимости уточнить: «Какой ты из <число человек в группе>, если первые три — самые уважаемые, а последние три — самые отвергаемые? Где ты?» Интервьюируемый делает предположение — названное им число фиксируется в бланке. Если возникло сомнение в том, что респондент уверенно и достаточно серьёзно назвал ранг, уточнить: «Ни на место выше, ни на место ниже, а именно это место?» или «То есть ты считаешь, что ты занимаешь позицию „Ниже среднего“, верно?» В модулях НК, РАБ и ФК дополнительно спросить, что понимает под этим критерием интервьюируемый, затем объяснить ему исходный смысл модуля и предложить ещё раз уточнить, какое место он занимает в группе.

Затем следует озвучить реальное место респондента в группе. Если результат от предположения расходится существенно (больше 2 рангов с большим

шагом дельты или иная статусная группа), то нужно выдержать недолгую паузу и смотреть на реакцию интервьюируемого. Аутсайдеры и некоторые ниже среднего в одних случаях сами начинают предполагать причины, объяснять такую ситуацию (эмоционально открытые экстраверты). Эмоционально закрытые интроверты «уходят в себя», поэтому их нужно спрашивать о том, чем может быть вызвано такое мнение группы. Необходимо учитывать индивидуальные особенности респондента. В ряде случаев нецелесообразно сообщать аутсайдерам их истинное место, следует использовать, например, такие формулировки: «находишься во второй половине таблицы» или «не входишь даже в группу середняков».

Лидеры и выше среднего чаще сообщают, что догадывались о такой оценке, но не могут себе позволить её озвучить, признать вслух, что являются на самом деле лидерами. Можно спросить: «Что ты почувствуешь, если разрешишь себе признать этот очевидный всем факт?», «Тебе нравится это чувство?», «Что бы ты хотел чувствовать, оставаясь заслуженно признанным лидером группы, когда об этом известно и всей группе, и куратору, и руководству кафедры и факультета, и твоим родителям?»

Отдельно следует обратить внимание на сравнение рангов и персонифицированных средних по модулям МО и ОМ, а также КУ и ИК. В первом случае нужно говорить о соотношении уважения группой и доброжелательности самого интервьюируемого. Во втором — о степени реализации интеллектуального потенциала в основной деятельности студента, в ходе беседы также спросить о степени важности профессионального обучения для его будущего.

Шаг 4. Беседа по показателю III. Наиболее доказательно и наглядно студенты воспринимают именно дельта-индекс МЛО (т.е. разность И.МЛО), а не сам показатель группы адекватности восприятия отношения к себе (ЗН, Н, А, П, ЗП).

Шаг 5. Беседа по показателям IV–VIII: диадные отношения и общегрупповые ценностные предпочтения.

Шаг 6. Сообщить студенту его сильные и слабые стороны, по мнению группы. Определить его зоны акмеологического роста (по приоритетности), а также ресурсы и способы улучшения его взаимоотношений в группе, повышения рангов как по отдельным критериям, так и всего статуса. «Зоны» и «скорость» роста по отдельным критериям определяются на основе «шага дельты» между ранжированными по величине средними персонифицированными оценками всех членов группы по каждому модулю. Возможности статусного роста анализируются на основе групповой корреляционной матрицы и выявленных через неё ценностных предпочтений.

Примечание 1. Возможны случаи выявления индифферентного отношения респондента (чаще статусной категории «Ниже среднего») к своей группе (хотя их оценка группе в целом 2–3, а не 0). Такие провокационные заявления следует воспринимать как повод для беседы о том, насколько для данного человека вообще важно умение ладить с людьми в значимых для него группах и ситуациях (родитель-

ская семья, будущая своя семья, будущее место работы). «Негативистам» предложить «в качестве эксперимента» «попробовать» свои умения: вызывать доверие и располагать к себе (представить это как полезный навык в целом по жизни, который можно развивать уже сейчас, «тренируясь» на своей учебной группе). Можно сказать это таким образом: «Данная группа лишь одна из многих, которая показывает, как зеркало, тебя со стороны: твоё умение выстраивать отношения, твои сильные качества и зоны роста. Прими эту информацию к сведению. Если эта группа для тебя уже стала незначимой и выстраивать отношения ни с кем в ней ты не собираешься, то просто потренируйся на ней в своём умении точно воспринимать отношение к себе, умение вызывать симпатию и формировать у окружающих доверие. Развивай эти умения. Они необходимы всем людям в социуме в течение всей жизни. Тренируйся тут, потому что вне учебной группы цена твоих ошибок намного выше».

Примечание 2. Если оказывается, что респондент не собирается работать по получаемой специальности психолога и не стремится овладеть даже отдельными универсальными компетенциями (в общении, конфликтологическая, лидерство, публичное выступление), но намерен «получить корочку», то его следует спросить о желаемых сфере и роде занятий по окончании вуза.

Шаг 7. «Упражнение» на прогрессию в отдалённое будущее будет полезным для всех, однако оно требует дополнительного времени (20–30 минут), поэтому оно является первоочередным для «самых трудных» клиентов.

Если консультант вновь (после ответа на вопрос примечания 2) обратит внимание на нереальность ожиданий студента (критерии SMART), на неучёт им своих сильных и слабых сторон или на затруднения описать свою жизнь после выпуска, то следует провести микрокоучинг, дав респонденту задание на прогрессию в будущее. Для этого надо попросить студента представить себя самого внешне и внутренне (самочувствие, настроение), место жительства, род занятий и окружение, когда ему будет 35 лет. В случае очередных трудностей в представлении и размытости описаний попросить его назвать 3 сценария: «В самом лучшем сценарии я был бы В самом худшем сценарии я был бы... . В наиболее реалистичном сценарии я был бы ... ». Далее: «Хочу ли я, чтобы один из этих сценариев реализовался? Или я хочу какой-то другой, новый (тогда его описать)?», «Что мне важно, ценно в этом сценарии?», «Что нужно для реализации этого сценария? Чего мне не хватает?», «На какие шаги-этапы можно разделить успешную реализацию выбранного сценария?», «В чем содержание каждого этапа?», «Какие ресурсы мне потребуются? Где их можно взять (реалистичность, доступность)?», «Как я пойму, что добился цели? Что при этом почувствую?», «Хочу ли я все ещё достичь этой цели? Хочу ли быть в рамках этого сценария? Так ли он привлекателен для меня?», «С чего я начну? Каким будет первый шаг, который я сделаю сегодня для достижения цели?». Эти во-

просы отражают коучинговый цикл: Цель — Стратегия — Ценности — Результат (Результат по критериям SMART) (М. Аткинсон).

Шаг 8. Студент может задать интересующие его вопросы, включая более широкий контекст, чем сама диагностика. Нам были заданы вопросы-сомнения о «(не)нормальности» некоторых своих личностных качеств, а также о рекомендуемой психологической литературе. Студентам была актуализирована потребность учиться для себя, для своего будущего.

Шаг 9. Беседа по показателям IX–XI. Попросить интервьюируемого поставить планку желаемого им достижимого ранга по каждому модулю, которую будем проверять при повторном опросе (в нашем исследовании это было сделано через полгода, к концу следующего семестра), а также предполагаемые им позиции через полгода по мнению группы. Желаемые и ожидаемые позиции зафиксировать в бланке беседы.

Шаг 10. Спросить о степени полезности, важности того, что было сказано на консультации. Можно это сделать, предложив респонденту заполнить анкету обратной связи, которую разработал Д. Киркпатрик [9].

ВЫВОДЫ

Зачастую студенты 2-го курса не разделяют образы Я-для себя и Я-социальный, отличаются невысокой способностью к децентрации и испытывают очевидные трудности в представлении образа своей будущей желаемой профессиональной деятельности. По выделенным критериям, показателям и индикаторам была проведена коррекционно-развивающая беседа для актуализации субъектной позиции по отношению к личностно-профессиональному саморазвитию студентов-психологов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Предложенная структура индивидуальной консультации по итогам социально-психологической диагностики малой группы методикой модульного социотеста актуализирует субъекта саморазвития респондента. Она представляет собой коуч-сессию, специализированную под конкретную методику. Структура консультации состоит из 10 шагов:

1. Раппорт.
2. Цели встречи.
3. Рейтинги (как думает, какое место занимает в группе сейчас, и какое на самом деле занимает).
4. Качество межличностных отношений.
5. Диадные отношения и общегрупповые ценностные предпочтения.
6. Сильные стороны и зоны акмеологического роста.
7. Прогрессия в отдалённое будущее (на 15 лет) плюс программа действий (хотя бы 1–3 шага по SMART).
8. Вопросы респондента.
9. Среднесрочная планка притязаний (на полгода).
10. Ценности, выводы, обратная связь (по модели Д. Киркпатрика).

Выражаем благодарность нашему научному руководителю Вячеславу Владимировичу Ковалёву за помощь в организации и проведении эмпирического исследования.

АНКЕТА ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

ФИО: _____ Дата _____

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Примечания | |
|-------|--------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------|--|
| | 1. Настроение | | | | | | | | | | | | |
| До | | | | | | | | | | | | | |
| После | | | | | | | | | | | | | |
| | 2. Моё участие и мой вклад в процесс | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | Я получил(а) | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | 3. Понятно | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | Нужно | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | Интересно | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |

| Понравилось: | Не понравилось: |
|--------------|-----------------|
| | |
| | |
| | |

| Узнал(а) новое: | Буду использовать: |
|-----------------|--------------------|
| | |
| | |
| | |

Замечания, пожелания, сотрудничество:

СПАСИБО!

| ✓✓✓ Результаты (заполняются позднее): | | |
|---------------------------------------|------------------------------------|---------------|
| ✓ Субъективные | ✓ Субъективно-объективные (ретест) | ✓ Объективные |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |

ССЫЛКИ

[1]. *Анципов А.А., Ковалёв В.В.* Социально-психологическая оценка персонала: 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008.

[2]. *Згиборз А.В.* Результаты исследования взаимоотношений девушек-подростков в закрытом учебном заведении // *Акмеология*. 2015. № 2. С. 80–81.

[3]. *Ковалёв В.В.* Психологические условия оптимизации межличностных отношений офицеров подразделений сухопутных войск: автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 2002.

[4]. *Ковалёв В.В.* Структура, технология и особенности проведения социально-психологической оценки персонала // *Акмеология*. 2015. № 2. С. 181–189.

[5]. *Ковалёв В.В.* Теоретико-прикладные основы социально-психологической оценки персонала // *Акмеология*. 2015. № 1. С. 65–72.

[6]. *Ковалёв В.В.* Использование модульного социотеста в изучении межличностных отношений учащихся в школе // *Инновации в образовании*. 2001. № 4. С. 108–122.

[7]. *Ковалёв В.В., Узьякаев И.Н.* Результаты эмпирического исследования межличностных отношений в офицер-

ских коллективах // Акмеология. 2014. № 3–4 (специальный выпуск). С. 218–219.

[8]. Ковалёв В.В., Чичкова А.В. Развитие социально-перцептивных способностей школьников старших классов // Акмеология. 2014. № 1. С. 42–50.

[9]. Kirkpatrick D.L. Evaluating training programs: the four levels. — San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc. 1998.

THE STRUCTURE OF INDIVIDUAL CONSULTATION BASING ON THE RESULTS OF SMALL GROUP DIAGNOSTICS BY MEANS OF A MODULAR SOCIOTEST

Elizaveta S. Prokopenko — Psychologist-Acmeologist, Master's Degree Student, Department of Acmeology and Professional Psychology, the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA); 84, Vernadskogo Prospect, Moscow, 119606, Russia; e-mail: prokopenko-lisa@yandex.ru

ABSTRACT

The aim of the article is to present the general structure of an individual consultation basing on the results of small group diagnostics by means of the modular socio-test. This consultation allows to actualize the respondent's subjective position in the field of personal and professional self-development; in particular, self-development of social-perceptual (SPC), social-reflexive (SRC) and social-anticipative (SAC) competences. It is a coaching session dedicated for a specific methodology. The following general psychological methods have been applied: survey, involved observation, individual and group conversations; as well as particular methodologies: modular socio-test, method of system analysis of the conflict; «Burning chair»; age progression into the future. In this paper we describe the general trends on a sample of 70 second-year students-psychologists (2015 and 2016 years) according to the results of the survey and individual interviews, showing the correction areas, as well as the criteria, indexes and indicators for the development of SPC, SRC, SAC of students-psychologists; and description of the structure and techniques of conversation.

Key words: modular socio-test, coaching, personal growth, acmeological impact, subject of self-development, an outsider, a leader.

REFERENCES

[1]. Ancupov A.A., Kovalev V.V. Social'no-psihologicheskaja ocenka personala: 2-e izd., pererab. i dop [Social-psychological personnel assessment: 2nd ed.]. Moscow, *JuNITI-DANA*, 2008. 391 p.

[2]. Zgiborz A.V. Rezul'taty issledovaniya vzaimootnoshenij devushek-podrostkov v zakrytom uchebnom zavedenii [Research results of the relationships of adolescents in the boarding school]. *Akmeologija [Acmeology]*, 2015, no 2, pp.80–81.

[3]. Kovalev V.V. Psihologicheskie uslovija optimizacii mezhluchnostnyh otnoshenij oficerov podrazdelenij suhoputnyh vojsk. Diss.kand.psihol.nauk [Psychological conditions of optimization of interpersonal relations officers of the Land Forces units. Ph.D. in psychology sci. diss.]. Moscow, 2002. 241 p.

[4]. Kovalev V.V. Struktura, tehnologija i osobennosti provedeniya social'no-psihologicheskoy ocenki personala [The structure, technology and methodological bases of social-psychological evaluation of personnel]. *Akmeologija [Acmeology]*, 2015, no 2, pp. 181–189.

[5]. Kovalev V.V. Teoretiko-prikladnye osnovy social'no-psihologicheskoy ocenki personala [Theoretical and applied bases of the personnel social-psychological evaluation]. *Akmeologija [Acmeology]*, 2015, no 1, pp. 65–72.

[6]. Kovalev V.V. Ispol'zovanie modul'nogo sociotesta v izuchenii mezhluchnostnyh otnoshenij uchashhihsja v shkole [Using modular sociotest in the study of interpersonal relations of pupils in a school]. *Innovacii v obrazovanii [Innovations in Education]*, 2001, no 4, pp. 108–122.

[7]. Kovalev V.V., Uzyakaev I.N. Rezul'taty jempiricheskogo issledovaniya mezhluchnostnyh otnoshenij v oficerskih kolektivah [The results of an empirical study of interpersonal relations in the officers' subdivisions]. *Akmeologija [Acmeology]*, 2014, no S3–4 (special'nyj vypusk) [special edition], pp. 218–219.

[8]. Kovalev V.V., Chichkova A.V. Razvitie social'no-perceptivnyh sposobnostej shkol'nikov starshih klassov [The development of the socio-perceptual abilities high school students]// *Akmeologija [Acmeology]*, 2014, no 1, pp. 42–50.

[9]. Kirkpatrick, D.L. Evaluating training programs: the four levels. San Francisco, Berrett-Koehler Publishers, Inc., 1998.