

С. А. Новосёлов, Л. С. Попова

Екатеринбург

УПРАВЛЕНИЕ КРЕАТИВНОСТЬЮ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональное развитие; креативность; управление креативностью; профессиональная Я-концепция.

АННОТАЦИЯ. Обосновывается теоретическое положение, согласно которому управление креативностью является фактором профессионального развития личности. Дается определение понятия «управление креативностью» в контексте содействия профессиональному развитию. Рассматривается модель профессионального развития личности как процесса творческого преобразования ее профессиональной Я-концепции.

S. A. Novoselov, L. S. Popova

Ekaterinburg

MANAGEMENT OF CREATIVITY AS A FACTOR OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A PERSON

KEY WORDS: professional development; creativity; management of creativity; self-conception.

ABSTRACT. The article gives proof of theoretical proposition, according to which creativity is a factor of professional development of a personality. In the article the definition of the concept «management of creativity» in a support of professional development context is given, and the model of professional development of the personality as a process of creative transformation of his / her professional self-conception is considered.

Одним из основополагающих теоретико-методологических подходов современных исследований профессионального развития является субъектный подход, согласно которому основным механизмом, обуславливающим динамику и направленность профессионального развития, является система саморегуляции деятельности, собственная творческая активность личности (Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк, Е. А. Климов, Л. М. Митина, Е. В. Ермолаева и др.). В частности, Э. Э. Сыманюк отмечает, что субъект профессионального развития рассматривается как человек, «творящий свою профессиональную биографию» [9. С. 18].

Исследования профессионального развития как творческого процесса с позиций субъектного подхода придают особую значимость вопросу о том, каким образом исходя из рассмотренных позиций осуществляется управление процессом профессионального развития [3].

Необходимо принимать во внимание и то, что процесс профессионального развития всегда связан с прогрессивным изменением как внешних характеристик деятельности субъекта, так и его личностных характеристик. На основании этого мы можем рассматривать процесс профессионального развития с позиций субъектного подхода как творческий процесс, направленный на самого себя как на субъекта профессиональной деятельности, т. е. как *творческое самосозидание личности в профессии*. Такой подход к исследованию профессио-

нального развития создает условия для уточнения направлений системного поиска механизмов и способов управления и самоуправления профессиональным развитием личности через управление творческой активностью субъекта.

Необходимо отметить, что творческая составляющая профессионального развития всегда неразрывно связана с его репродуктивной составляющей. Психологической основой творческой компоненты профессионального развития является креативность, как общая способность к творчеству (В. Н. Дружинин), как состояние психики, характеризующее готовность и способность личности к усмотрению и производству нового (С. А. Новосёлов). При этом основным содержанием творческой компоненты профессиональной деятельности является поиск новых идей, профессиональных смыслов, новых целей профессиональной самореализации.

В репродуктивных же компонентах преобладают процессы усвоения и воспроизведения, предполагающие работу с массивами информации, находящимися в основном в сфере сознания. Важно отметить, что взаимодействие творческой и репродуктивной компонент обеспечивается аналитическими и рефлексивными процессами.

Так как процесс профессионального развития представляет собой ряд последовательных этапов, на каждом из которых может быть востребована в большей степени либо творческая, либо репродуктивная

компонента, то *управление профессиональным развитием* может рассматриваться как процесс регулирования **их взаимодействия** в целостной профессиональной деятельности. Речь идет об управлении уровнем активности либо творческой, либо репродуктивной компоненты.

В психологии труда и профессиональной психологии уже достаточно разработаны подходы к управлению репродуктивной компонентой профессионального развития, затрагивающие такие проблемы, как профессиональное обучение и профессиональная адаптация работников, оптимизация профессиональной деятельности и увеличение производительности труда (Э. Ф. Зеер, Е. И. Зритнева, Е. А. Климов, В. А. Толочек и др.). В психологической практике также существуют многочисленные формы и методы сопровождения профессионального развития на различных его этапах (Э. Э. Сыманюк, Н. С. Пряжников). Но возможности оптимизации этого процесса, раскрывающиеся при его рассмотрении как процесса творческого самосозидания личности в профессии, в известных трудах не рассматривались. Не получила теоретического обоснования проблема управления творческой компонентой профессионального развития (саморазвития) личности, управления ее взаимодействием с репродуктивной компонентой.

Проведенный анализ литературы позволил констатировать существование различных теоретических подходов к организации и управлению творческой деятельностью (Г. С. Альтшуллер, Э. де Боно, Г. Я. Буш, М. М. Зиновкина и др.), но при этом не удалось выявить работ, в которых бы рассматривалась возможность управления самой креативностью.

При этом управление креативностью в процессе профессионального развития становится необходимым для повышения результативности известных (и, возможно, для нахождения новых) способов и форм организации его психологического сопровождения. Это особенно важно в ситуации профессионального кризиса, когда работнику необходимо отказаться от прежних стереотипов мышления, от ставших неактуальными и неадекватными новой ситуации профессиональных установок и перейти на новый уровень выполнения деятельности. Управление креативностью в ситуации профессионального кризиса становится востребованным по меньшей мере в двух основных аспектах:

- поиска новых идей, профессиональных смыслов, осознания новых мотивов и целей профессиональной самореализации (т. е. в плане творческого саморазвития);

- обеспечения оптимального взаимодействия творческой компоненты профессионального развития с его репродуктивной компонентой, определяющей своевременное овладение нужным в конкретной ситуации опытом (необходимыми для этой профессиональной ситуации знаниями и умениями) и адекватное его применение.

Это доказывает необходимость теоретического обоснования понятия «управление креативностью» в контексте содействия профессиональному развитию личности. С учетом кибернетических идей мы предлагаем следующее его определение. *Управление креативностью субъекта профессионального развития — это процесс организации этим субъектом такого целенаправленного воздействия на механизмы актуализации собственной креативности, в результате которого она переходит в требуемое (целевое) состояние, предполагающее регулируемое, контролируемое выполнение двух основных функций:*

- *поиска (усмотрения) и формулирования творческой задачи саморазвития в конкретной профессиональной ситуации, включая поиск новых идей, профессиональных смыслов, новых целей профессиональной самореализации и творческого саморазвития (при этом сама профессиональная ситуация начинает осознаваться как ситуация нового вида);*
- *обеспечения оптимального взаимодействия творческой компоненты профессионального развития с его репродуктивной компонентой включая своевременное овладение необходимым в конкретной ситуации новым опытом (новыми знаниями и умениями), его репродукцию и адекватное применение.*

Чтобы раскрыть возможности и механизмы управления процессом профессионального развития через управление креативностью, нам необходимо определить место и роль креативности в целостной системе профессионального развития как процесса творческого самосозидания личности на протяжении всего профессионального пути. При этом признание личности субъектом своей жизнедеятельности позволяет трактовать профессиональное развитие субъекта как саморазвитие и соответственно переводит исследование механизмов профессионального развития в плоскость изучения самосознания личности, а именно ее профессиональной Я-концепции.

Обобщая известные представления, Н. С. Глуханюк определяет самосознание как процесс осознания своего «Я» в много-

образии индивидуальных особенностей, выделение себя из окружающего мира и представление о себе в сопоставлении с другими людьми [3]. Самосознание помогает человеку сохранять себя и свое «Я», а также регулирует всю сложную систему внутреннего психического мира человека.

Самосознание характеризуется своим продуктом — представлением о себе, Я-концепцией. Анализируя Я-концепцию, А. А. Бодалев и В. В. Столин выделяют в ней два основных аспекта:

- знания о себе, накопленные человеком в ходе жизни, которые составляют содержательную часть его представлений о себе, его Я-концепцию (когнитивный компонент);
- самоотношение, т. е. эмоционально-оценочную реакцию на знание о себе (эмоционально-ценностный компонент) [2].

Данное разграничение носит условный характер, так как разделить знание о себе и отношение к себе в рамках психологической реальности крайне трудно. Любое представление человека о себе содержит в той или иной мере оценочный элемент, определяемый общепринятыми нормами, критериями и целями, представлениями об уровне достижений, моральными ограничениями, правилами поведения и т. д. Отсюда оба эти аспекта составляют единую целостную «Я»-концепцию, которая определяется Р. Бернсом как совокупность всех представлений индивида о себе, сопряженная с их оценкой [1].

А. В. Петровский и М. Г. Ярошевский выделяют третий компонент Я-концепции — оценочно-волевой, проявляющийся в стремлении человека повысить свою самооценку, завоевать уважение. В совокупности с двумя другими он делает Я-концепцию важной детерминантой поведения человека. В частности, В. В. Столин отмечает, что Я-концепция во многом определяет поведение и направление деятельности человека в ситуациях выбора [3].

Проведенный анализ научной литературы показал, что сфера исследований, посвященных непосредственно самосознанию и Я-концепции человека как субъекта профессиональной деятельности пока ограничена следующими направлениями: изучение образа психотерапевта в обыденном сознании и самовосприятии (Г. Райнаи); анализ ценностных представлений работников сельскохозяйственного труда (М. И. Мельников); анализ представлений о своем «Я» у наиболее успешных и наименее успешных врачей (М. И. Жукова); изучение самоотношения у инженерных работников, руководителей производственных коллективов (С. Р. Пантелеев); анализ роли Я-концепции в струк-

туре управленческой деятельности руководителя (В. С. Агапов). При этом интенсивно изучался феномен самосознания у педагогов (Н. С. Глуханюк, Ю. Н. Кулоткин, К. М. Левитан, Л. М. Митина).

Профессиональная Я-концепция определяется через такие понятия, как: 1) часть — целое по отношению к Я-концепции; 2) отношения в контексте профессионального становления и развития личности; 3) совокупность, или система, представленный профессионала о себе как о субъекте профессиональной деятельности; 4) смысл «Я» профессионала; 5) многоуровневое и многокомпонентное образование.

По мнению А. А. Деркача, профессиональная Я-концепция — сложное личностное образование, формирующееся под воздействием профессиональной среды и активного участия субъекта в профессиональной деятельности. Исходя из этого, М. Н. Григорьева определяет профессиональную Я-концепцию как специфически организованную систему представлений о себе и о своих профессиональных качествах, сопряженную с их эмоциональной оценкой, осмысленную и актуализированную в связи с профессией под влиянием субъективных или объективных факторов [4].

Структурное строение Я-концепции и профессиональной Я-концепции сходное, различаются их субъекты-носители. Если Я-концепция относится к личности в целом, то профессиональная Я-концепция относится к личности как субъекту профессиональной деятельности [4].

Согласно представлениям Е. А. Климова, профессиональное самосознание, выраженное в образе субъекта профессиональной деятельности и представляющее собой одну из основных «систем психических регуляторов труда», является необходимой «...основой целесообразной саморегуляции трудовой деятельности и взаимоотношений с окружающими людьми... условием формирования оптимального индивидуального стиля деятельности» [5].

Л. М. Митина рассматривает профессиональное самосознание как фундаментальное условие развития интегральных характеристик личности профессионала: направленности, компетентности, эмоциональной и поведенческой гибкости. Профессиональное развитие, по ее мнению, есть непрерывный процесс самопроектирования личности, состоящий из трех основных стадий: самоопределения, самовыражения, самореализации. Основной движущей силой перехода с одной стадии развития на другую является внутреннее противоречие между «Я-действующим» и «Я-отраженным». Для преодоления данного

противоречия необходим активный действующий момент, который направит это противоречие в конструктивное русло. Вектором такого развития, по мнению Л. М. Митиной, может быть стремление к актуализации своего потенциала, т. е. к реализации «Я-творческого» [6].

Используя в своих работах понятие «Я-творческое», Л. М. Митина придерживается позиции А. А. Мелик-Пашаева, в соответствии с которой «Я-творческое» определяется как подструктура самосознания, содержащая всю полноту возможностей, которые в перспективе может раскрыть человек. «Я-творческое» противопоставляется «Я-эмпирическому», которое определяется как «Я» повседневного самосознания. Однако, указывая на важную роль «Я-творческого» в профессиональном развитии, авторы не раскрывают механизм возникновения самого стремления личности к актуализации своего потенциала. В частности, не рассматривается возможность включения в данный процесс креативности как специфической готовности и способности к усмотрению нового и реализации творческой деятельности.

Таким образом, в научных трудах, посвященных проблеме самосознания личности как субъекта профессиональной деятельности, оно выступает в качестве одного из главных факторов профессионализации. Исходя из этого, мы выдвигаем гипотезу, согласно которой именно в сложных динамических процессах самосознания, обнаруживающих себя в формировании и развитии Я-концепции личности, креативность (при условии ее управляемости самим субъектом) проявляет себя как фактор, способствующий включению рефлексивных механизмов и направлению творческого мышления на самого себя как на «объект» творческих усилий. Эти усилия нацелены на преобразование, развитие профессиональной «Я-концепции» во взаимосвязи с условиями актуальной профессиональной ситуации и потенциалом личности, что требует обеспечения оптимального соотношения творческой и репродуктивной компонент профессиональной деятельности, оптимального уровня самореализации на каждом этапе профессионального становления.

Моделируя механизм профессионального развития, мы произвели наложение моделей двух феноменов — Я-концепции и творчества как деятельности по созданию нового. При этом мы опираемся на схему творческого процесса [8], предложенную Б. М. Кедровым и развитую С. А. Новосёловым (схема производства нового). Результатом данного наложения стала гипотетическая модель профессионального развития

личности как процесса творческого преобразования ее профессиональной Я-концепции.

Моделируя процесс профессионального развития как творческий процесс, «объектом» которого выступают компоненты Я-концепции личности профессионала, мы рассматриваем в качестве одной его относительно независимой составляющей X_1 (символы заимствованы из схем Б. М. Кедрова и С. А. Новосёлова) — актуальное профессиональное «Я», т. е. представления человека о его существующих на настоящий момент профессиональных способностях, возможностях, ценностях, установках, его социально-профессиональном статусе и т. п. Актуальное «Я», согласно представлениям А. А. Налчаджяна, мотивирует активность человека, детерминирует выбор ближайших целей и уровень притязаний, определяет особенности общения с людьми, выбор адаптивных стратегий [7. С. 284].

Второй относительно независимой составляющей X_2 выступает идеальный образ себя как профессионала — идеальное профессиональное «Я». Оно включает в себя представления человека о том, каким он должен был бы стать, исходя из усвоенных профессиональных норм, требований, идентификаций и образцов. Идеальное «Я» определяет глубинную мотивацию личности. Оно является подструктурой Я-концепции, направленной в будущее. А. А. Налчаджян отмечает, что «идеальные образы Я людей содержат в себе тенденции своего осуществления и тем самым мотивируют поведение человека, выбор социальных ролей и статусов, перспективных целей и средств их достижения» [7. С. 286].

Мы предполагаем, что идеальное «Я» находится в тесной взаимосвязи с творческим «Я». Возможно творческое «Я» — это согласующий компонент, который обеспечивает переходы от «Я» идеального к новому актуальному «Я» через осознание своих потенциальных возможностей.

При этом преобразованная в результате творческих усилий личности профессиональная Я-концепция, качественно новый уровень ее профессионального самосознания, включающий обновленные представления о своих качествах и способностях, может рассматриваться как новое личностное образование X_3 . Достигнутый новый уровень предполагает также обновленную систему ценностей, смыслов, новые установки и профессиональные цели, которые обеспечивают специалисту быстрое овладение новыми способами и видами деятельности, что в итоге приводит к переходу и на более высокий уровень выполнения профессиональной деятельности и к более вы-

сокой степени самореализации личности в профессии. Личность приходит к новому актуальному профессиональному «Я», близкому, но не сводимому к идеальному образу (X_2).

В предложенной модели мы также опираемся на идеи Б. М. Кедрова о том, что длительный период времени идеальные отражения объектов X_1 и X_2 существуют в мозгу человека независимо друг от друга. Также независимо друг от друга проходят процессы развития ($X_1 - X_1$) и ($X_2 - X_2$) как реальных феноменов, так и их идеальных отражений в мозгу. Пересечение этих процессов развития в сфере осознанной психической деятельности человека долгое время не происходит, так как ему препятствует познавательный-психологический барьер (ППБ), формирующийся в психике человека независимо от его воли и сознания [8]. Этот ППБ, согласно представлениям Б. М. Кедрова, выполняет защитные функции: не позволяет человеку создавать новое, не накопив определенную «критическую» массу осознанной информации об уже известных ему объектах и явлениях.

Аналогично в определенные периоды профессионализации, когда для успешного выполнения профессиональных функций работнику необходимо овладеть деятельностью, предполагающей более или менее однотипное применение усвоенных ранее знаний, умений и навыков, актуальное профессиональное «Я» и идеальное профессиональное «Я» не становятся для личности «объектами» сознательного, целенаправленного сопоставления. Актуальный и идеальный образы существуют в самосознании как относительно самостоятельные элементы. Повседневная деятельность и поведение человека при этом в большей степени детерминируются актуальным «Я», т. е. в профессиональном самосознании личности также действует ППБ на пути творческого преобразования Я-концепции. Это барьер профессионального развития.

Этот ППБ до определенного момента препятствует глубокому осознанию образа идеального профессионального «Я», творческого «Я» и их соотношению с актуальным «Я». Информация о потенциально возможном новом профессиональном «Я» и путях его достижения остается в сфере бессознательного или предсознания, и ее влияние на деятельность специалиста невелико.

Исходя из этой модели, предположим, что функция ППБ в профессиональном самосознании личности заключается в обеспечении относительно стабильного протекания этапов профессионализации, которые необходимы для накопления человеком определенной «критической массы»

жизненного и профессионального опыта как осознанной информации о себе, своих способностях, уже имеющихся навыках и зонах роста, о своих возможностях и ограничениях в профессиональной деятельности, об особенностях профессиональной ситуации и среды и т. д.

Таким образом, ППБ творческого преобразования Я-концепции также выполняет защитную функцию, обеспечивая определенную «подготовку» личности к преобразованию своего профессионального «Я», за счет накопления человеком реалистичных, основанных на практике представлений о своих профессиональных возможностях и качествах, об особенностях актуальной социально-профессиональной ситуации. Это предохраняет личность от саморазрушительных, преждевременных переживаний и действий, неадекватных конкретной ситуации и своим внутренним ресурсам. Тем самым ППБ обеспечивает целостность личности, стабильность ее самооценки, успешность в профессиональной среде и социуме в целом.

В периоды накопления профессионального опыта успех профессионального развития обеспечивается преобладанием в нем репродуктивной компоненты. При этом работа самосознания должна быть в большей степени направлена на осознание человеком себя и своей деятельности в актуальной ситуации, чем на конкретизацию желаемого образа своего профессионального «Я» в будущем и его сопоставление с актуальным профессиональным «Я» (этот процесс, безусловно, непрерывно происходит в самосознании, однако редко становится предметом осознанных размышлений, оставаясь на уровне подсознания). Данная направленность самосознания необходима для максимальной концентрации внимания субъекта на усвоении необходимого профессионального опыта, что и обеспечивает ППБ творческого преобразования профессиональной Я-концепции.

Учитывая, что креативность является одним из условий преодоления ППБ, предположим, что в рассматриваемый период профессионального развития *креативность может оказать негативное влияние*, ослабляя защитную функцию ППБ, приводя к преждевременной ориентации субъекта на сопоставление актуального (еще не в полной мере осознанного и проявленного) и идеального профессионального «Я».

При недостаточном профессиональном опыте такое сопоставление вероятнее всего обнаружит слишком сильное расхождение между актуальным и желаемым, что может привести к острому внутриличностному

конфликту, потере человеком профессиональных перспектив, глубокой фрустрации. На поведенческом уровне данный конфликт может иметь такие последствия, как преждевременное, не имеющее должных оснований решение прекратить профессиональное обучение, быстрая потеря интереса к работе и неоправданно частая смена места работы при встрече с первыми сложностями, различные варианты деструктивного саморазрушительного поведения.

На этапах профессионального развития, основным содержанием которых является приобретение профессионального опыта, усвоение и воспроизведение необходимых профессиональных знаний и навыков, успешное выполнение деятельности будет требовать в большей степени умения следовать инструкциям и предписаниям, действовать на основе проверенных, общепринятых методов. Таким образом, и на уровне деятельности креативность в такие периоды востребована в незначительной степени, так как отходе от профессиональных норм и стереотипов без накопления определенного количества профессионального опыта она повышает вероятность возникновения рискованных профессиональных ситуаций.

Итак, на репродуктивных этапах профессионального развития творческая активность личности (творческая компонента профессионального развития) востребована лишь в той степени, в которой способствует приобретению нового опыта (учитывая, что процесс познания всегда предполагает наличие субъективной новизны для познающего). Она не должна до определенного момента препятствовать следованию необходимым нормам и шаблонам в профессиональной деятельности, обеспечивающим ее безопасность и эффективность для всех субъектов труда, т. е. управление креативностью как психологической основой творческой деятельности будет сводиться к ограничению ее проявлений в профессиональной деятельности как на уровне самосознания, так и на деятельностном уровне.

Потребность в творческой деятельности с необходимостью возникает у человека в ситуациях нового вида, в которых человеку приходится осуществлять целенаправленную деятельность в условиях, не позволяющих или ограничивающих использование имеющегося у него опыта [8]. Человек может осознавать (в отличие от животных) или не осознавать ситуацию нового вида. Ситуацию, в которой человек *осознает* необходимость осуществления целенаправ-

ленной деятельности в условиях, не позволяющих использовать имеющийся у него опыт или ограничивать его, мы называем *творческой ситуацией*.

Развивая логику наших представлений о профессиональном развитии как творческом процессе самосозидания субъекта профессиональной деятельности, мы предлагаем рассматривать в качестве ситуаций нового вида ситуации кризисов профессионального развития.

Кризисы профессионального развития, в соответствии с представлениями Э. Э. Сыманюк, мы определяем как непродолжительные во времени периоды кардинальной перестройки профессионального сознания, деятельности и поведения личности, изменения вектора ее профессионального развития. Нормативные кризисы профессионального развития представляют собой переходы от одной стадии развития личности в профессиональном контексте к другой и характеризуются изменением социальной ситуации, сменой ведущей деятельности и возникновением психологических новообразований. Кризисы приводят к изменениям в Я-концепции, к переориентации на новые цели, к коррекции и ревизии социально-профессиональной позиции.

Таким образом, ситуация профессионального кризиса всегда характеризуется высокой степенью неопределенности и новизны для переживающего его индивида. Старые способы деятельности и сложившаяся система профессиональных отношений и смыслов уже не позволяют субъекту достичь требуемого результата и удовлетворения от своей деятельности. А новые способы, отношения и смыслы еще не найдены, не сформированы. Это определяет ограничения для использования индивидом своего прежнего опыта как во внешнем плане — на уровне деятельности, так и во внутреннем — на уровне самосознания и связанных с ним рефлексивных процессов.

Именно на таких этапах профессионального развития личности должна происходить активизация ее креативности. Это также требует своевременных управляющих воздействий как со стороны самого субъекта профессиональной деятельности, так и со стороны субъектов, обеспечивающих психологическое сопровождение его профессионального развития. Готовность к таким управляющим воздействиям может быть сформирована в ходе проведения специально организованных семинаров и тренингов.

ЛИТЕРАТУРА

1. БЕРНС Р. Развитие «Я-концепции» и воспитание. М., 1986.
2. БОДАЛЕВ А. А., СТОЛИН В. В. Общая психодиагностика. СПб. : Речь, 2004.

3. ГЛУХАНЮК Н. С., ДЬЯЧЕНКО Е. В. Я в профессии и профессиональное Я : результаты исследований. Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005.
4. ГРИГОРЬЕВА М. Н. Профессиональная Я-концепция как условие развития личности профессионала. URL: http://sociosfera.ucoz.ru/publ/konferencii_2011/psikhologija_xxi_veka_teorija_praktika_perspektiva/professionalnaja_ja_koncepcija_kak_uslovie_razvitija_lichnosti_professional/23-1-0-456.
5. КЛИМОВ Е. А. Введение в психологию труда. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1988.
6. МИТИНА Л. М. Психология профессионального развития учителя. М. : Флинта, 1998.
7. НАЛЧАДЖЯН А. А. Я-концепция // Психология самосознания : хрестоматия / под ред. Д. Я. Райгородского. Самара : Изд. дом «Бахрах-М», 2000.
8. НОВОСЁЛОВ С. А. Сущность гипотезы о взаимосвязи механизмов развития научно-технического творчества и познавательного интереса // Образование и наука. 1999. №2.
9. СЫМАНЮК Э. Э. Психологические основания профессиональных деструкций педагога : автореф. дис. ... д-ра психол. наук / СамГПУ. Самара, 2005.

Статью рекомендует д-р пед. наук, проф. Е. В. Кортаева