

Разработанная тренинговая программа, направленная на развитие профессионально важных качеств будущего психолога, показала свою эффективность.

Список цитируемых источников

1. *Рубинштейн, С. Л.* Человек и мир / С. Л. Рубинштейн. — М. : Наука, 1997. — С. 113—129.
2. *Абульханова-Славская, К. А.* О субъекте психической деятельности / К. А. Абульханова-Славская. — М. : Наука, 1973. — 287 с.
3. *Барабанова, В. В.* Представление студентов о будущем как аспект их личностного и профессионального самоопределения / В. В. Барабанова, М. Е. Зеленова // Психологическая наука и образование. — 2002. — № 5. — С. 28—41.
4. *Брушлинский, А. В.* Субъект: мышление, учение, воображение : избранные психол. труды / А. В. Брушлинский. — М. : Изд-во ин-та практической психологии; Воронеж : МОДЭК, 1996. — 392 с.
5. *Кумыкова, Е. В.* Принцип субъекта как основа психологического подхода к проблеме автономности личности // Психология человека в современном мире : Т. 1. Комплексный и системный подходы в исследованиях человека. Личность как субъект жизненного пути / под ред. С. Л. Журавлева, В. А. Барабанщикова, М. И. Воловиковой. — М. : Институт психологии РАН, 2009. — С. 210—212.
6. *Нартова-Бочавер, С. К.* Человек суверенный: психологическое исследование субъекта в его бытии / С. К. Нартова-Бочавер. — СПб. : Питер, 2008. — 400 с.
7. Психология индивидуального и группового субъекта / под ред. А. В. Брушлинского, М. И. Воловиковой. — М. : ПЕР СЭ, 2002. — 368 с.
8. *Роменец, В. А.* Психология творчества / В. А. Роменец. — Киев : Лыбидь, 2001. — 288 с.
9. *Татенко, В. А.* Психология в субъектном измерении / В. А. Татенко. — Киев : Просвещение, 1996. — 404 с.
10. *Якиманская, И. С.* Технология личностно-ориентированного обучения в современной школе / И. С. Якиманская. — М. : Сентябрь, 2000. — 176 с.

УДК 159.9.07

А. В. Подольская, Н. А. Ястреб

Вологодский государственный университет, Вологда, Российская Федерация

АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ ВЕЖЛИВОСТИ И ВОЗМОЖНОСТИ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ ОПИСАНИЮ КОММУНИКАЦИИ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

В статье авторы анализируют модели вежливости и их применение в педагогическом коллективе. Вежливость выступает ключевым регулятором поведения, способ-

ствующим гармоничному общению и эффективному взаимодействию. Рассматриваются различные подходы к определению вежливости, такие как речевые максимы, этические категории, оценка статуса и сохранение лица.

Ключевые слова: вежливость; основные модели вежливости; кросс-культурный анализ; ликоугрожающие акты; максимы.

Библиогр.: 15 назв.

A. V. Podolskaya, N. A. Yastreba
Vologda State University, Vologda, Russian Federation

ANALYSIS OF MODELS OF POLITENESS AND THE POSSIBILITY OF THEIR APPLICATION TO THE DESCRIPTION OF COMMUNICATION IN THE TEACHING STAFF

In the article, the authors analyze models of politeness and their application in the teaching staff. Politeness is a key regulator of behavior that promotes harmonious communication and effective interaction. Various approaches to the definition of politeness are considered, such as speech maxims, ethical categories, status assessment, and face preservation.

Key words: politeness; basic models of politeness; cross-cultural analysis; face-threatening acts; maxims.

Ref.: 15 title.

Введение. В современном мире, где межличностное взаимодействие играет ключевую роль в успешности любых социальных институтов, исследование моделей вежливости и их применения в педагогическом дискурсе становится особенно актуальным. Вежливость рассматривается как важнейший регулятор поведения человека в обществе, способствующий гармонизации общения и достижению эффективного социального взаимодействия.

Вежливость помогает поддерживать ровные и бесконфликтные отношения между участниками коммуникации. В педагогическом коллективе, где взаимодействие происходит на разных уровнях (преподаватель-преподаватель, преподаватель-студент, администрация-преподаватель), использование стратегий вежливости способствует созданию благоприятной образовательной среды.

Педагогический дискурс характеризуется наличием четкой социальной иерархии. Исследование стратегий вежливости в этом контексте помогает понять, как выбор той или иной модели поведения влияет на эффективность коммуникации и достижение целей участников.

Основная часть. Теории вежливости разрабатывались и изучались в рамках социологии, философии и лингвистики. В. А. Кондрашов определял вежливость как положительное моральное качество личности человека, характеризующее его поступки, поведение и отношение к другим людям с точки зрения гуманистических ценностей, признание человека высшей ценностью для других людей [1].

Джеффри Лич, британский лингвист, предложил принцип вежливости, который выражает некий эталон взаимного отношения собеседников друг к другу, который способствует успеху коммуникации [2]. Н. И. Формановская рассматривает вежливость как социально-культурный компонент общения [3]. Т. В. Ларина рассматривает вежливость как универсальную коммуникативную категорию, которая представляет собой систему национально-специфических стратегий поведения, направленных на гармоничное, бесконфликтное общение и соответствующих ожиданиям партнера [4].

Важной вехой в изучении моделей вежливости стала модель П. Грайса [5], которая вдохновила исследователей на размышления о том, какие стратегии нужно учитывать для понимания механизмов построения коммуникации. Грайс сформулировал общий принцип кооперации, согласно которому цель участников общения — достижение взаимопонимания. В работе «Логика и речевое общение» [5] он утверждает, что основу речевой коммуникации составляет готовность собеседников действовать в соответствии с принятой целью и направлением разговора. Социолингвист Р. Лакофф, предложила расширить принцип кооперации Г. П. Грайса правилами вежливости, которые предписывают удовлетворять потребности адресата: «излагай свои мысли ясно» и «будь вежлив» [6].

Теория вежливости П. Браун и С. Левинсона. Радикальный поворот в теоретических исследованиях вежливости произошёл с появлением теории вежливости П. Браун и С. Левинсона [7]. Она опирается на понятие «лица» Э. Гоффмана и строится вокруг «ликоугрожающих актов» [8]. У Гоффмана под лицом понимается позитивный публичный образ, который человек проецирует в ситуации общения, демонстрируя социально одобряемые атрибуты [8]. Согласно Гоффману, человек стремится сохранить лицо в ситуациях социального взаимодействия. Это стремление связано с эмоциями: когда удаётся сохранить лицо, человек испытывает удовлетворение, однако «потеря лица» вызывает негативные эмоции.

Браун и Левинсон расширили это понятие и выделили два типа лица. «Позитивное» лицо включает социально одобряемые качества

человека, а «негативное» связано с личной территорией, границами личности и ее правом на самоопределение. В процессе коммуникации часто возникают ситуации, которые могут угрожать «позитивному» и «негативному» лицу как говорящего, так и слушающего. Эти действия получили название «ликуюгрожающих актов». Они делятся на четыре типа в зависимости от того, на какое из лиц направлена угроза. *Угроза позитивному лицу говорящего* проявляется, например, в извинениях или признании вины, когда говорящий пытается преуменьшить положительные качества других, нанося ущерб своему лицу. *Угроза негативному лицу говорящего* возникает при выражении благодарности или принятии предложений, создавая чувство долга и ограничивая свободу действий, что дестабилизирует его «негативное лицо». *Угроза позитивному лицу слушающего* связана с действиями говорящего, которые игнорируют чувства слушающего, например, критика, неодобрение или оскорбления. *Угроза негативному лицу слушающего* осуществляется с помощью речевых актов, которые ограничивают его свободу действий: приказы, просьбы, угрозы и даже комплименты, создающие чувство обязанности. П. Браун и С. Левинсон подчёркивают, что «ликуюгрожающие акты» не являются отклонением от коммуникационного процесса, а представляют собой его естественную часть.

На основании деления лица на позитивное и негативное можно выделить два типа вежливости. *Позитивная вежливость* направлена на поддержание лица человека, повышение его социального статуса и уверенности в себе. Она может проявляться в публичной похвале, поддержке, выражении согласия и других формах. Эта гиперстратегия используется для привлечения и приближения собеседника. *Негативная вежливость*, или вежливое невнимание, проявляется в признании и уважении границ, личной территории человека. Она проявляется в предоставлении человеку возможности высказывать свое мнение, распоряжаться своим временем, а также в невмешательстве в личное пространство человека. Эта гиперстратегия необходима для выражения уважения и независимости.

Теория Браун и Левинсона, по мнению ее авторов, является универсально применимой к различным типам сообществ. Данную модель вежливости можно использовать при описании коммуникация в педагогическом коллективе.

Позитивная и негативная вежливость в педагогическом коллективе. В. С. Лазарев определяет педагогический коллектив как «группу совместно работающих педагогов, имеющих общие образо-

вательные цели, достижение которых является для них также лично значимым, и реализующих структуру межличностных взаимоотношений и взаимодействий, способствующих достижению общих целей» [9]. Следовательно, межличностные отношения в педагогическом коллективе являются неотъемлемой частью и являются важным объектом исследования.

Чтобы более подробно использовать теорию Браун-Левинсона в описании коммуникаций, необходимо рассмотреть основные типы коммуникации в педагогическом коллективе.

Формальные коммуникации между педагогами представляют собой первоочередные необходимые взаимодействия, в основу которых заложены рабочие отношения. Здесь, при использовании теории Браун-Левинсона, в первую очередь стоит опираться на понятие «позитивного лица», поскольку в рабочих отношениях каждый человек хочет казаться наиболее приятным и не вызывать негативных эмоций, но данная стратегия далеко не всегда является конструктивной. Это связано с тем, что человек сам по себе существо эмпатичное и достаточно тонко чувствует эмоции. Поэтому при использовании извинений, благодарности, выражения чувства вины и других речевых актов, отсутствие искренности может стать угрозой одному из «лиц» слушающего или говорящего.

Неофициальные коммуникации, в частности, неформальные встречи, мероприятия и другие формы общения вне рамок рабочего процесса являются очень важным аспектом социализации личности, но в тоже время оказывает большое влияние на выстраивание границ между «личным» и «рабочим». Человек, постоянно находясь в разных социальных группах, выстраивает новые социальные связи и находит близких коллег и друзей. Наличие у педагога друга в педагогическом коллективе несет за собой не только позитивные, но и негативные последствия. Можно представить ситуацию, где два друга являются также директором и заместителем директора. В таком случае директор может столкнуться с ситуацией внутреннего конфликта ролей, если будет необходимость дать сложную задачу заместителю в момент тяжелой жизненной ситуации у него. В такой ситуации может произойти появление угроза их официальному «позитивному» и «негативному лицу» как директора, так и его заместителя. Это может выражаться в несогласии сотрудника, манипуляциях, приказе/просьбе со стороны начальника и многом другом. В данной ситуации главной угрозой состоит в том, что директору необходимо будет четко выдержать свое позитивное лицо, как начальнику, а не как другу.

Наиболее типичными угрозами позитивному лицу в педагогическом коллективе являются критика, неодобрение, обвинение, выговор, жалоба, насмешка и оскорбление. Например, после проведенного открытого урока педагоги анализируют работу коллеги и высказывают обратную связь. Она может быть, как конструктивной, так и деструктивной. В обоих форматах эта критика может заставить человека нервничать, переживать и испытывать другие негативные эмоции, что в свою очередь угрожает позитивному лицу педагога. Позитивная вежливость в педагогическом коллективе может проявляться в выражении одобрения и признания, в проявлении интереса к человеку и его работе, в проявлении уважения и поддержки.

Негативное лицо члена педагогического коллектива наиболее уязвимо в таких ситуациях, как оправдание, вынужденное обещание или предложение, приказ, зависть, гнев и недоверие. Например, директор приказывает всем работникам в субботу явиться на уборку территории вне зависимости от их планов на выходной. В такой ситуации педагог не может самостоятельно принимать решение о своем свободном времени и подчиняться приказу руководителя. Это выступает прямым нарушением личной границы и является угрозой негативному лицу человека. Негативная вежливость в педагогическом коллективе может проявляться в оскорблениях, игнорировании, комментариях о внешности человека, в приказном тоне, манипуляциях и психологическом влиянии, сплетнях и критике.

Заключение. Актуальность коммуникаций в педагогическом коллективе в современную эпоху требует от педагогов дополнительного внимания к тому, как эмоции и намерения могут искажаться при цифровом взаимодействии. Применение теории Брауна-Левинсона в этой области может не только обогатить понимание коммуникаций в образовательной среде, но и помочь в разработке эффективных стратегий взаимодействия, способствующих созданию более гармоничной и продуктивной атмосферы в педагогическом коллективе. Таким образом, осознание этих аспектов становится необходимым для успешного функционирования образовательной среды и поддержки ее участников в их профессиональной деятельности.

Список цитируемых источников

1. *Кондрашов, В. А.* Этика. Эстетика / В. А. Кондрашов, Е. А. Чичина. —Р-н/Д. : Феникс, 1999. — 512 с.

2. *Leech, G.* An anatomy of politeness in communication / G. Leech // International Journal of Pragmatics. — 2003. — Vol. 14. — P. 101—123.
3. *Формановская, Н. И.* Речевой этикет и культура общения / Н. И. Формановская. — М. : Высш. шк., 1989. — 156 с.
4. *Ларина, Т. В.* Категория вежливости и стиль коммуникации: сопоставление английских и русских лингвокультурных традиций / Т. В. Ларина. — М. : Рукописные памятники Древней Руси, 2009. — 512 с.
5. *Грайс, Г. П.* Новое в зарубежной лингвистике. Лингвистическая прагматика / Г. П. Грайс. — Вып. 16. — М. : Прогресс, 1985. — 500 с.
6. *Lakoff, R.* Talking power / R. Lakoff. — New York : Basic Books, 1990. — 324 p.
7. *Brown, P.* Politeness: Some Universals in Language Usage / P. Brown, S. Levinson. — Cambridge : Cambridge University Press, 1987. — 345 p.
8. *Гоффман, Э.* Ритуал взаимодействия: очерки поведения лицом к лицу / Э. Гоффман. — М. : Смысл, 2009. — 319 с.
9. *Селюкова, Э. А.* Педагогический коллектив и развитие эго в процессе глобализации и конвергенции образования / Э. А. Селюкова // Сибирский педагогический журнал. — 2008. — № 7. — С. 91—100.

УДК 159.9

В. В. Поведайло

Барановичский государственный университет, Барановичи, Беларусь

ЛИЧНОСТНАЯ УЯЗВИМОСТЬ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ЯВЛЕНИЕ ТРАНЗИТИВНОГО ОБЩЕСТВА

В статье рассматривается феномен личностной уязвимости в контексте транзитивного общества. Раскрываются подходы к пониманию уязвимости в психологии, подчеркивается ее связь с социальными трансформациями. Анализируется влияние прекарности, социальной нестабильности и кризиса идентичности на формирование уязвимости. Описываются типы личностной уязвимости и внутренние и внешние факторы, способствующие их развитию. Подчеркивается роль разрушения институциональных опор и нормативной неопределенности в усилении уязвимости. Обосновывается значимость теоретического анализа данного феномена в условиях переходной эпохи.

Ключевые слова: личностная уязвимость; транзитивное общество; прекарность; идентичность; социальная нестабильность.

Библиогр.: 18 назв.