

7. Осипова Е. А. Дети из нетипичных семей // Проблемы выхавання. 1999. № 2. С. 63–66.
8. Подольский А. С. Воспитание детей в неполных семьях как психолого-педагогическая проблема // Итоги 20 века. Гуманизация образования — Проблемы и перспективы: Сб. научн. докладов Международной научно-методической конференции. Ч. 2. Витебск: ИПК и ПРРи СО, 1998. С. 44–48.
9. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии. СПб.: Речь, 2001. 350 с.
10. Смирнова Е. О., Собкин В. С., Асадулина О. Э., Коваковская А. А. Специфика эмоционально-личностной сферы дошкольников, живущих в неполной семье (На материале рисунков) // Школа здоровья. 1999. № 1. С. 81–89.
11. Хоментаскас Г. Т. Семья глазами ребенка. М.: Педагогика, 1989. 154 с.

REFERENCES

1. Vospitanie detej v nepolnoj sem'e / Per. s chesh. / Pod red. N. M. Ershovoj, M.: Progress, 1980. 206 s.
2. Garbuzov V. I. Vospitanie rebenka. SPb.: AO Kompleks, 1997. 428 s.
3. Zaharov A. I. Psihologicheskie osobennosti vosprijatija det'mi roli roditelej // Voprosy psihologii. 1982. № 1. S. 59–68.
4. Kolominskij Ja. L. Psihologija vzaimootnoshenij v malyh gruppah. Minsk: TetraSistems, 2000 g. 432 s.
5. Kochubej B. I., Novikova E. V. Emocional'naja ustojchivost' shkol'nika // Voprosy psihologii. 1991. № 6. S. 69–82.
6. Martynov N. Rushitsja muzhchina — rushitsja sem'ja // Belaruskaja dumka, 1997. № 11. S. 5–17.
7. Osipova E. A. Deti iz netipichnyh semej // Prablemy vyhavannja. 1999. № 2. S. 63–66.
8. Podol'skij A. S. Vospitanie detej v nepolnyh sem'jah kak psihologo-pedagogicheskaja problema // Itogi 20 veka. Gumanizacija obrazovanija — Problemy i perspektivy: Sb. nauchn. dokladov mezhdunarodnoj nauchno- metodicheskoy konferencii. Ch.2. Vitebsk: IPK i PRRi SO, 1998. S. 44–48.
9. Sidorenko E. V. Metody matematicheskoy obrabotki v psihologii. Spb.: Rech', 2001. 350 s.
10. Smirnova E. O., Sobkin V. S., Asadulina O. E., Kovakovskaja A. A. Specifika emocional'no-lichnostnoj sfery doshkol'nikov, zhivushchih v nepolnoj sem'e (Na materiale risunkov) // Shkola zdorov'ja. 1999. № 1. S. 81–89.
11. Homentauskas G. T. Sem'ja glazami rebenka. M.: Pedagogika, 1989. 154 s.

Ю. В. Макаров

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОСТТРЕНИНГОВОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ

Раскрывается содержание основных социально-психологических характеристик посттренингового сопровождения. Автор рассматривает проблему комплектования тренинговой группы в отечественной социальной психологии через призму принципа единства социальных и психологических факторов участников. Анализируется принцип готовности личности осуществлять совместную деятельность в единстве процессов общения и межличностных отношений. По мнению автора, общепсихологическая логика посттренингового сопровождения должна опираться на социально-психологические факторы данного процесса, к которым относится сложная совокупность факторов, опосредующих как жизненную ситуацию конкретного участника тренинга, так и его личностные особенности, способствующие или препятствующие процессу саморазвития.

Ключевые слова: посттренинговое сопровождение, тренинговая группа, личностные особенности, саморазвитие, внутренние детерминанты социального поведения, личность.

PSYCHOLOGY OF PROFESSIONAL POST-TRAINING SUPPORT

The article describes the content of the basic social psychological post training support. The issue of group placements for training is regarded within the framework of modern Russian social psychology as a unity of social and psychological factors. An analysis of the principle personal readiness for cooperation with a unity of the processes of communication and interpersonal relations is given.

Keywords: post training support, training group, personal peculiarities, self-development, internal determinants of social behaviour, personality.

Важнейшим фактором в организации эффективной групповой работы тренинговой группы является грамотный отбор ее участников. Это необходимо принимать во внимание не только для формирования благоприятной групповой атмосферы, но и во многом для избежания некоторых неблагоприятных аспектов, сопутствующих некоторым видам тренинга.

Есть мнение, что можно оценивать тренинговую деятельность только как один из методов психологической разгрузки. Такой настрой зачастую приводит к неадекватному восприятию групповых методов тренинговой работы и соответственно — к снижению эффективности работы.

Следующий аспект, заслуживающий внимания, — это люди, которые отказываются от любых форм активной групповой работы, используя для этого совершенно разнообразные формы объяснения своего решения.

И еще одним важным фактором, который необходимо отметить, по нашему мнению, является поведение участников групповой работы, которые отказываются от дальнейшей работы в тренинге уже после начала тренинга.

Все эти факторы риска требуют повышенного внимания при комплектовании участников тренинговой работы. Методологически исходными для решения проблемы комплектования тренинговой группы в отечественной социальной психологии является принцип единства социальных и психологических факторов участников.

Рассматривая малую группу в определенной связи с обществом, такие исследователи, как В. С. Агеев [1] и А. И. Донцов [5; 6], в качестве ее ведущего фактора выделяют готовность человека к совместной деятельности. В этом случае мы можем воспринимать процесс формирования тренинговой группы и ее дальнейшего развития как процесс возрастания групповой сплоченности. Он базируется не столько на увеличении ее эмоциональной привлекательности, сколько на основе все большего включения индивидов в процесс совместной деятельности, которая является основанием для возникновения как эмоциональных отношений, так и единства ценностных ориентаций.

Категория деятельности в отечественной психологии является одной из фундаментальных категорий. Посредством деятельности реализуется внутреннее единство биологического и социального в индивидуальном развитии человека, через деятельность человек включается в систему общественных отношений и, усваивая их, формирует свою общественную сущность [3].

С деятельностью в той или иной степени связаны все проявления человеческого бытия. Поэтому данная категория приобретает всеобщее методологическое значение для раскрытия сущности различных сторон общества и человека. Значительный вклад в развитие понимания деятельности внесли такие ученые-психологи как С. Л. Рубинштейн [15], А. Н. Леонтьев [9; 10], Б. Г. Ананьев [2], которые выдвинули и всесто-

ронне обосновали принцип единства сознания и деятельности.

С. Л. Рубинштейн писал, что человек и его психика формируются и появляются в изначально практической деятельности и потому должны изучаться через их проявления в основных видах деятельности: «Личность определяется своими отношениями к окружающему миру, к общественному окружению, к другим людям. Эти отношения реализуются в деятельности, посредством которой люди познают мир (природу и общество) и изменяют его» [15, с. 158].

А. Н. Леонтьевым [9] была разработана общепсихологическая концепция деятельности; определены ее структурные составляющие: деятельность — действие — операция, соотнесенные с мотивационной сферой (мотив — цель — условия достижения цели). В основе данной теории лежит принцип предметности. При этом предмет понимается не как некоторый внешний стимул, а как предмет деятельности — внешней либо внутренней. По А.Н.Леонтьеву, первичной является внешняя предметная деятельность, внутренняя же формируется на основе ее интериоризации, в результате которой создается внутренний план сознания.

Оба вида деятельности опосредствуют связи человека с миром, характеризуются принципиальной общностью строения. Психическое развитие человека есть процесс превращения внешней деятельности во внутреннюю (интериоризация) и процесс превращения внутренней деятельности во внешнюю (экстериоризация), преобразующую среду, создающую культурные ценности.

Б. Г. Ананьев [2] рассматривал деятельность как форму существования субъекта; как активность человека, определяющую его индивидуальные и личностные характеристики. По Б. Г. Ананьеву, «человек — субъект прежде всего основных социальных деятельностей — труда, общения, познания, посредством которых осуществляется как интериоризация внешних действий, так и

экстериоризация внутренней жизни личности» [2, с. 124].

Совместная деятельность чаще всего рассматривается либо через призму деятельности индивида, либо как сумма индивидуальных деятельностей. Однако при таком подходе остаются малоисследованными особые качества, свойства, интегральные характеристики совместной деятельности, возникающей в процессе группового взаимодействия и вызывающие наш особый интерес.

В структуре групповой совместной деятельности можно выделить следующие компоненты [16]:

1. *Общая цель* — под нею понимается идеально представленный будущий результат, которого стремится достигнуть общность индивидов (коллективный субъект). Общая цель может распадаться на более частные конкретные задачи, поэтапное решение которых приближает коллективный субъект к общей цели.

2. *Общий мотив* — непосредственная побудительная сила, которая побуждает общность индивидов к совместной деятельности.

3. Совместные действия как элементы совместной деятельности, направленные на выполнение текущих задач.

4. *Общий результат* — завершающий этап в структуре совместной деятельности, фиксирующий ее итог.

Важнейшим условием эффективности групповой тренинговой работы является умение тренера оценить потенциальную готовность участников тренинга, оценить соответствие потенциальных участников тренинговой работы вышеперечисленным переменным.

Необходимо обратить внимание на то, что любая совместная деятельность устанавливает определенную систему взаимосвязи и взаимозависимостей индивидов.

Так, Н. Н. Обозовым [14] предложена следующая классификация взаимозависимостей членов группы.

1. *Изолированность (физическая и социальная)* — это исключительно редко встречающаяся форма организации деятельности человека. Отсутствие взаимосвязанности обычно носит отрицательный характер.

2. *Предполагаемая взаимосвязанность.* Известно, что не только реальное взаимодействие и общение между людьми меняют их отношение друг к другу, но последнее может происходить в результате предполагаемого взаимодействия, предполагаемого общения, т. е. при ожидании взаимодействия человек оценивает людей в зависимости от предполагаемой им ситуации.

3. *Взаимосвязанность по типу «молчаливого присутствия»* других людей при выполнении человеком какой-либо индивидуальной деятельности. Наиболее характерной особенностью взаимосвязанности данного уровня является так называемый публичный эффект, который заключается в изменении характеристик индивидуальной деятельности и поведения человека под влиянием пассивного присутствия других людей. По-видимому, «молчаливое присутствие» выступает наиболее элементарной формой совместности при выполнении деятельности.

4. *Взаимосвязанность по типу «влияние и взаимовлияние»*, осуществляемая с помощью вербальных и невербальных средств воздействия, например, через мнения и оценки участников совместной деятельности. В зависимости от этих мнений и оценок меняется восприятие этими участниками друг друга, их отношение и поведение, а следовательно, и характеристики их деятельности.

5. *Активная, или действенная, взаимосвязанность* людей через средства совместных действий. Этот вид взаимосвязанности включает широкий диапазон видов совместной деятельности. Действенная взаимосвязанность может иметь разную степень проявления — от частичной, или минимальной, до полной, или максимальной, ко-

гда действия одного участника становятся невозможными без действий других.

6. *Коллективистская взаимосвязанность* представляет собой качественно новую ступень развития группы. Взаимосвязанность этого уровня, во-первых, может включать в себя особенности предыдущих уровней, а во-вторых, характеризуется наибольшим совпадением личностно значимого, группового и общественно ценного содержания совместной деятельности. При этом личностное и групповое в содержании совместной деятельности подчинены общественно значимым целям совместной деятельности.

В. Ю. Меновщиков [12] отмечает, что, согласно различным исследованиям, треть участников тренинга отказывается от продолжения групповой работы, мотивируя это тем, что, по их субъективным представлениям, групповая работа не приводит к ожидаемым результатам.

При этом автор отмечает, что процент отказавшихся от индивидуального консультирования по тем же причинам достоверно ниже.

Большинство участников показали существенные различия в оценке групповой работы и индивидуального консультирования, считая групповую работу более напряженной.

Напряжение спадает, когда у членов тренинговой группы возникнет ощущение чувства сопринадлежности с другими членами группы.

На наш взгляд, межличностные отношения характеризуются не только параметрами адекватности, но и идентификацией, определяемой как отождествление индивидом своей личности с личностью другого индивида. В основе этого феномена лежит механизм сравнения явлений, предметов, образов. Идентификация как процесс заканчивается определением сходства или различия между двумя личностями в сознании каждой из них. Сходство, подобие, возникающее как результат отождествления с другими, позволяет формировать единство и це-

лостность системы межличностных отношений.

Таким образом, проблема готовности личности осуществлять совместную деятельность должна рассматриваться в единстве с процессами общения и межличностных отношений и должна быть включена в широкий контекст социальной деятельности.

Нельзя забывать и то, что формирование тренинговой группы, как правило, происходит либо субъективно профессиональным образом, где заказчиком тренинга выступает предприятие, которое делегирует своих сотрудников на тренинг, зачастую даже не согласовывая этого с потенциальными участниками будущей группы, либо объективно-инновационным образом, когда люди, находящиеся в ситуации профессиональной или личностной неопределенности, сами проявляют активность и принимают решение об участии в тренинге.

Проблемы адаптации и готовности к тренинговой работе у представителей первой группы, как правило, могут быть обусловлены эмоциональными конфронтациями, которые являются следствием того, что ведущий обязан принимать всех участников и зачастую не имеет возможности повлиять на принцип комплектования группы, который задается заказчиком. Такая форма отбора тренинговой группы, которая происходит без активного участия ведущего, может при этом существенно усложнить его работу, на что, например, достаточно убедительно указывают в своих исследованиях Х. Миккин [13] и С.И. Макшанов [11].

Что касается представителей второй группы, которая формируется исходя из потенциальных запросов самих участников тренинговой группы, то здесь наибольшая ответственность за продуктивность групповой работы лежит на ведущем, который обязан лично провести предварительное собеседование со всеми участниками тренинга.

В результате этого собеседования ведущий может отказать человеку в тренинговой работе, руководствуясь целым рядом причин.

С. И. Макшанов [11, с. 163], рассматривая критерии невключения в тренинговую группу, предлагает целый комплекс возможных причин, к которым относятся:

- низкая мотивация;
- близкое родство;
- ригидность;
- выраженные акцентуации шизоидного или возбуждимого типа;
- наличие иной, чем у большинства группы, специальностей (для тренинга специальных умений);
- отклонения от психической нормы (психопатия);
- количественный критерий (более 14 участников);
- плохое соматическое состояние;
- негативное отношение со стороны участников группы;
- отношение непосредственного подчинения;
- возраст старше 60 лет;
- существенно сниженный интеллектуальный потенциал;
- сексуальная девиация;
- резкий контраст профессиональной компетентности или личностного развития.

Однако стоит отметить, что, на наш взгляд, предложенный С. И. Макшановым вариант критериев отказа в тренинговой работе не является аксиомой и может видоизменяться как вместе с типом используемого психологического тренинга, так и с задачами, стоящими перед ведущим. С психологией тренингового отбора тесно связана психология посттренингового сопровождения.

Психология посттренингового сопровождения направлена на создание условий, благодаря которым человек после участия в социально-психологическом тренинге сможет применять новые знания, умения, навыки, реализовывать определенные отношения в реальной жизнедеятельности. Противостоять этому процессу не может даже исключительный профессионализм тренера. Интересно, что при всех сложностях прове-

дения социально-психологических тренингов в группах устойчивого состава реализовать посттренинговое сопровождение для них является более доступным по сравнению с естественными группами. Так, например, в международной практике корпоративного обучения уже на протяжении многих лет используется модель Д. Киркпатрика (по имени автора). Модель описывает четыре уровня оценки результатов тренинга.

Уровень 1. Реакция: насколько обучение понравилось участникам тренинга.

Уровень 2. Усвоение: какие сведения, факты, приемы, техники были приобретены ими.

Уровень 3. Поведение: как в результате обучения изменилось поведение, действия, отношения участников в рабочей обстановке.

Уровень 4. Результат: каковы осязаемые результаты обучения для организации в целом.

Из приведенной модели видно, что для сохранения послетренингового эффекта необходимо:

- желание персонала внести изменения в свою работу;
- соответствующие знания, умения, навыки;
- прямая помощь со стороны непосредственного руководства;
- поддержание позитивных изменений в действиях каждого конкретного сотрудника.

Понятно, что первые два фактора связаны непосредственно с тренингом, а два других — относятся к обстановке в компании, к рабочей среде. Поскольку тренер не может постоянно находиться рядом с участниками тренинга, необходимо, чтобы непосредственные руководители могли оказать информационную и эмоциональную поддержку своим подчиненным в применении новых моделей поведения. Здесь могут быть использованы следующие нетренинговые методы: метод подачи конструктивной обратной связи от начальников подчиненным на

рабочем месте; наблюдение и заполнение руководителями специально разработанных карт оценки деятельности персонала и последующее обсуждение результатов с сотрудниками. Однако дальнейшая поддержка участников в форме посттренинговых занятий наиболее адекватно отвечает задаче поддержания оптимального посттренингового эффекта.

С этой целью в настоящее время чаще всего используется самая простая форма посттренинга: через 3–5 недель после основного обучения тренер проводит короткое (3–4 часа) занятие. Он еще раз напоминает основные моменты тренинга и далее организует обмен опытом. Тем не менее, данный подход требует более глубокого осмысления на теоретическом уровне, который связан с учетом особенностей управления организацией, с уровнем организационной культуры и т. д. Так, проведение посттренинга не принесет ожидаемых результатов, если организация или руководитель не требуют от сотрудника применения полученных знаний или не контролируют использование; если нельзя точно ответить на вопрос, какие конкретные результаты ожидаются от посттренинга; если какое-либо посттренинговое мероприятие проводится позже двух месяцев после основного тренинга и пр.

С учетом вышесказанного, можно сделать заключение, что посттренинговое сопровождение в организациях нуждается в разработке методических принципов и методов реализации. Анализ имеющейся на данный момент литературы, посвященной данному вопросу, позволил выделить следующие принципы посттренингового сопровождения:

- последовательность — это принцип, связанный с тем, что посттренинговые мероприятия начинаются сразу же после завершения основной тренинговой процедуры. Если данный принцип будет нарушаться, то с учетом особенностей человеческой

памяти закрепления поученных навыков и знаний не произойдет;

– системная организация участия — это принцип, основанный на модели Д. Киркпатрика, отражающий тот факт, что в посттренинге должны быть представлены четыре профессионально-ролевые позиции: участники, тренер (внешний или внутренний), руководитель участников, программный менеджер;

– неформальность — данный принцип связан с поощрением посттренинговой активности персонала, которая может стать примером и для других сотрудников;

– длительность — это принцип, основанный на том, что посттренинг заканчивается тогда, когда тренируемый навык переходит в разряд неосознанной компетентности;

– методическое разнообразие — методы посттренинга должны вызывать интерес у большинства персонала.

Несмотря на приведенные нами данные, необходимо отметить, что это направление нуждается в интенсивной профессионально-психологической разработке, поскольку остается пока весьма малоизученным.

Несколько по-иному выглядит задача посттренингового сопровождения для участников лабораторных групп. Наибольшие трудности вызывает оценка эффектов для тренингов, имеющих своей целью личностный рост их участников [8]. Она определяет основной целью тренинга личностного роста развитие и совершенствование способности человека воспринимать и понимать самого себя и других людей в контексте группового взаимодействия.

Эти цели реализуются в рамках тренинга за счет использования межличностного взаимодействия и межличностных взаимоотношений, анализа группового процесса и основных его стадий, анализа таких феноменов, как групповые цели и нормы, роли, групповая структура, проблема руководства и лидерства, групповые конфликты, групповое напряжение и групповая сплоченность и

т. д. С учетом вышесказанного видно, что освоение новых стратегий личностного саморазвития связано с глубинным воздействием на динамику смысловых процессов, которая может разворачиваться в тот момент, когда участники тренинга способны оценить свое участие в тренинге в целом, то есть через определенный промежуток времени. Таким образом, наиболее конструктивным в данной ситуации представляется формирование установки на участие в посттренинговой работе, которая реализуется в ходе проведения завершающей тренинговой сессии. Это возможно реализовать в ходе процедуры обратной связи, когда участники осознают то, чему они научились, и могут ответить на вопросы, касающиеся:

- достижения целей тренинга;
- практического эффекта участия в тренинге;
- степени подкрепления и поддержки со стороны окружающих;
- наиболее полезных частей программы;
- наименее полезных частей программы;
- эмоционального состояния до и после участия в программе;
- замечаний и пожеланий.

Таким образом, можно запланировать время дополнительных встреч, в ходе которых участники рефлексируют личные и профессиональные достижения, стратегии саморазвития. Однако динамика формирования посттренинговых психологических образований у участников лабораторных групп является весьма малоизученной.

Мы предполагаем, что теоретической основой посттренингового сопровождения для участников естественных групп могут стать идеи Т. В. Зайцевой [7], которые сформулированы исследователем с учетом культурно-исторического подхода в психологии Л. С. Выготского [4]. Т. В. Зайцева определяет тренинг как инструментальное действие с использованием культурных орудий, входящих в его программу и выступающих в качестве средств овладения сво-

им поведением: упражнения, игры, обязательные процедуры и ритуалы. Таким образом, психологический тренинг меняет мировоззрение участников: человек начинает осознавать возможность произвольного овладения собственным поведением с использованием накопленного другими людьми опыта в качестве опосредствующих орудий (в контексте тренинга культурное орудие — это идеология и инструментарий той или иной психологической школы). Иными словами, участие в тренинге стимулирует аналитическую активность, вооружает инструментами и приемами анализа, закладывает механизм по целенаправленному самосовершенствованию. Процесс использования культурного орудия-средства описан А. Н. Леонтьевым [9] и применительно к тренингу включает такие этапы, как:

- знакомство с опосредствующими инструментами, вводимыми тренером через методику тренинга;

- выбор самим человеком наиболее подходящего для себя опосредствующего средства и использование его для овладения собственным поведением;

- «вращивание» опоры на искусственное орудие внутрь, когда необходимость во внешних опосредствующих инструментах (возвращение к участию в тренинге) отпадает.

Естественно, что для достижения устойчивых изменений в поведении участников, прошедших тренинг, необходимо не просто овладение, но и присвоение новых форм поведения. И если в настоящий момент у большинства авторов преобладает точка зрения, согласно которой все изменения, возникающие у участников психологического тренинга, происходят в процессе тренинга, по окончании которого они либо сохраняют эти изменения, либо теряют, возвращаясь к привычным стереотипам, то Т. В. Зайцева придерживается другого взгляда на данный вопрос. Исследователь утверждает, что значительная часть изменений у участников тренинга возникает после его

окончания. Эти изменения возможны в рамках совместно созданной самим участником и ведущим зоны ближайшего развития. Ключевая роль в этом процессе отводится ведущему тренинга. Приведем этапы, которые, по Т. В. Зайцевой [7], поддерживают и стимулируют процесс присвоения новых форм поведения:

1-й этап — помощь, обеспечиваемая «более умелым другим», которую реализует тренер и другие участники группы (количество субъектов помощи может быть расширено за счет включения ближайшего личного и профессионального окружения индивида);

2-й этап — помощь со стороны собственного Я, понимаемая как активность самого человека по созданию своей зоны ближайшего развития;

3-й этап — процесс интериоризации, автоматизации приобретенных в тренинге навыков;

4-й этап — процесс «деавтоматизации» — согласно этому положению для того, чтобы развитие могло продолжаться, а психические свойства человека — совершенствоваться, необходимо деавтоматизировать усвоенные знания и вновь подвергать их изменению во внешнем и внутреннем планах (обращение к 1-му и 2-му этапам) с последующей интериоризацией (3-й этап).

Приведенная модель Т. В. Зайцевой, с нашей точки зрения, показывает, что роль посттренингового сопровождения соответствует описанной в ней «петле повторения». Данный процесс реализуется в тот момент, когда человек после завершения тренинга испытывает сложности в применении полученных знаний.

Тем не менее изложенные теоретические положения, обуславливающие общепсихологическую логику посттренингового сопровождения, должны опираться на социально-психологические факторы данного процесса, к которым относится сложная совокупность факторов, опосредующих как жизненную ситуацию конкретного участника

ка тренинга, так и его личностные особенности, способствующие или препятствующие процессу саморазвития. Исследование этих особенностей является задачей психологии личности участников тренинговых групп.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агеев В. С. Психология межгрупповых отношений». М., 1983. 144 с.
2. Ананьев Б. Г. Психологическая структура человека как субъекта. Человек и общество. Л.: Изд-во ЛГУ, 1967. Вып. 2. С. 235–239.
3. Буева Л. П. Деятельность как объект социальной психологии. Методические проблемы социальной психологии. М.: Наука, 1975. С. 45.
4. Выготский Л. С. Собрание сочинений: В 6 т. Т. 3: Проблемы развития психики / Под ред. А. М. Матюшкина. М.: Педагогика, 1983. 368 с.
5. Донцов А. И. Методические проблемы исследования групповой сплоченности // Социологические исследования. 1975. № 2.
6. Донцов А. И. Психологическое единство коллектива. М., 1982.
7. Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. СПб.: Речь; М.: Смысл, 2002.
8. Исурин Г. Л. Групповая динамика в тренинговых группах // Журнал практического психолога. 1998. № 1. С. 31–44.
9. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 1975. 304 с.
10. Леонтьев А. Н. Проблемы деятельности в психологии. Проблемы деятельности в психологии // Вопросы философии. 1972. № 9.
11. Макшанов С. И. Психология тренингов профессиональной деятельности: Дис. ... д-ра психол. наук. СПб., 1998.
12. Меновицков В. Ю. Социально-психологические аспекты подготовки среднего медицинского персонала: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1995. 16 с.
13. Миккин Х. Возможности видеотренинга при подготовке руководителей и специалистов к общению в международных трудовых коллективах: Методы исследования, диагностики и развития международных трудовых коллективов. М., 1986.
14. Обозов Н. Н. Психология межличностных отношений. Киев: Лыбедь, 1990.
15. Рубинштейн С. Л. Принципы и пути развития психологии. М.: Изд-во АН СССР, 1959.
16. Совместная деятельность: Методология, теория, практика / Отв. ред. А. Л. Журавлев, П. Н. Шихирев, Е. В. Шорохова. М.: Наука, 1988. С. 3.

REFERENCES

1. Ageev V. S. Psihologija mezhgruppovyh otnoshenij. M., 1983. 144 s.
2. Anan'ev B. G. Psihologicheskaja struktura cheloveka kak subjekta. Chelovek i obshchestvo. L.: LGU, 1967. Vyp. 2. S. 235–239.
3. Bueva L. P. Dejatel'nost', kak objekt social'noj psihologii. Metodicheskie problemy social'noj psihologii. M.: Nauka, 1975. S. 45.
4. Vygot'skij L. S. Sbranie sochinenij: V 6 t. T.3: Problemy razvitija psihiki / Pod red. A. M. Matjushkina. M.: Pedagogika, 1983. 368 s.
5. Doncov A. I. Metodicheskie problemy issledovanija gruppovoj splochnosti // Sociologicheskie issledovanija. 1975 № 2.
6. Doncov A. I. Psihologicheskoe edinstvo kollektiva. M., 1982.
7. Zajceva T. V. Teorija psihologicheskogo treninga. Psihologicheskij trening kak instrumental'noe dejstvie SPb.: Rech'; M.: Smysl, 2002.
8. Isurina G. L. Gruppovaja dinamika v treningovyh gruppah // Zhurnal prakticheskogo psihologa. 1998. № 1. S. 31–44.)
9. Leont'ev A. N. Dejatel'nost'. Soznanie. Lichnost'. M., 1975. 304 s.
10. Leont'ev A. N. Problemy dejatel'nosti v psihologii // Voprosy filosofii. 1972. № 9.

11. *Makshanov S. I.* Psihologija treningov professional'noj dejatel'nosti: Dis. ... d-ra psiholo. nauk. SPb., 1998.
12. *Menovshchikov V. Ju.* Social'no-psihologicheskie aspekty podgotovki srednego medicinskogo personala: Avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk. SPb., 1995. 16 s.
13. *Mikkin H.* Vozmozhnosti videotreninga pri podgotovke rukovoditelej i specialistov k obshcheniju v mezhdunarodnyh trudovyh kollektivah: Metody issledovaniya, diagnostiki i razvitija mezhdunarodnyh trudovyh kollektivov. M., 1986.
14. *Obozov N. N.* Psihologija mezhlichnostnyh otnoshenij. Kiev: Lybed', 1990.
15. *Rubinshtejn S. L.* Principy i puti razvitija psihologii. M.: Izd-vo AN SSSR, 1959.
16. Sovmestnaja dejatel'nost': Metodologija, teorija, praktika / Otv. red.: A. L. Zhuravlev, P.N. Shihirev, E.V. Shorohova. M.: Nauka, 1988. S. 3.

Е. А. Рыльская

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕКА: СИНЕРГЕТИЧЕСКИЙ КОНТЕКСТ

Представлены концептуальные основания и результаты эмпирического исследования психологической структуры жизнеспособности человека как сложной самоорганизующейся системы. Жизнеспособность человека показана как синергетическое единство компонентов адаптации, саморегуляции, саморазвития и осмысленности жизни. Посредством корреляционного анализа выявлена иерархия связей между компонентами жизнеспособности и различными качествами человека как индивида, личности, субъекта.

Ключевые слова: самоорганизующаяся система, гомеостаз, гетеростаз, гомеорез, адаптация, саморегуляция, саморазвитие, осмысленность жизни, синергия.

Е. Rylskaya

PSYCHOLOGICAL STRUCTURE OF HUMAN RESILIENCE: A SYNERGETIC CONTEXT

Theoretical foundations and empirical results of an investigation of the psychological structure of human resilience are presented. The human resilience is described as a complex self-organizing system including the components of adaptation, self-regulation, self-development and life comprehension, these components forming a synergetic unity. The results of the correlation analysis demonstrating hierarchical links between the components of resilience and different individual, personal and subjective features are presented.

Keywords: self-organizing system, homeostasis, heterostasis, homeoresus, adaptation, self-regulation, self-development, life comprehension, synergy.

Исследования проблемы жизнеспособности человека в современной психологии пока воспринимаются с опаской, из-за ее якобы недостаточной «психологичности» (несмотря на тот факт, что в отечественную психологию это понятие было введено Б. Г. Ананьевым), и по причине ее «пугающей» широты. Вместе с тем существование глобальной гуманитарной проблемы выжи-

вания человечества вряд ли у кого-то вызывает сомнения.

Не случайно звучат тревожные призывы к мировой общественности «подавать сигнал «SOS», и уже сегодня ЮНЕСКО открыто заявляет о том, что главной ценностью новой культуры должна стать ценность устойчивого стабильного развития человека и общества, а главной целью образования —