

УДК 159.96

Лебедєва С. Ю., к. психол. н., провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології Університету цивільного захисту України, м. Харків

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ТРЕНІНГУ ЯК МЕТОДУ НАВМИСНИХ ЗМІН

На основі аналізу наявних у сучасній науковій літературі точок зору та емпіричного дослідження визначаються критерії оцінювання ефективності тренінгу як методу навмисних змін.

Ключові слова: тренінг, валідність, ефективність, метод.

Актуальність теми. Проблема ефективності тренінгу привертає увагу користувачів і дослідників із самого початку застосування методу й донині не втратила дискусійності. Досліджуючи в 50-ті роки ефективність психотерапії, Г. Айзенк установив, що психотерапія не більш успішна, ніж спонтанна ремісія. Наступні дослідження психотерапевтичних методів показали різну ефективність методів, що спираються на різноманітні концептуальні підстави, серед яких найбільш ефективними визнані ті, що допомагають (порівняно із тими, що виявляють) поведінкові методи й методи, засновані на положеннях гештальт-теорії [1].

Існуюче різноманіття видів і форм тренінгу, що спираються на різні теоретичні підстави, вимагає визначення області застосування кожного виду тренінгу й виявлення властивих їм обмежень.

Вимірювання результатів тренінгу є необхідним для визначення найбільш ефективних і валідних програм, а також їхніх компонентів. У значній кількості опублікованих робіт, присвячених даному питанню, що свідчать про результативність тренінгової практики, зафіксовані виразні й стійкі зміни психологічних перемінних різного рівня в учасників тренінгів різних видів, форм і модифікацій.

Мета дослідження полягала у визначенні критеріїв оцінювання ефективності тренінгу як методу навмисних змін.

Виклад основного матеріалу. Індивідуальні форми професійного тренінгу, до яких належать різні модифікації аутогенного, психогігієнічного, емоційно-вольового, ідеомоторного й інших тренувань,

претендують на ефективне досягнення заявлених цілей. Так, дослідження операторів хімічного виробництва показали позитивний вплив емоційно-вольового тренування на їхні психологічні якості: збільшилися кількісні показники обсягу пам'яті, покращилися характеристики перемикання й розподілу уваги [2]. Об'єктивні дані збіглися із суб'єктивними показниками випробуваних, які відзначили більшу легкість, зниження напруженості в процесі виконання діяльності після тренувань. Ефективність індивідуальних форм тренінгу на основі методики психосаморегуляції виявлена й на рівні більш складних професійно важливих психологічних утворень. Установлено ефективність тренінгу вироблення оптимальних способів подолання тривоги стосовно зміни виразності поведінки типу А на групах чоловіків у віці 36-47 років. Виявлено, що під впливом тренінгу виразність проявів поведінки типу А (конкурентності, агресивності, мотивації досягнення, нетерплячості тощо) значно зменшується порівняно з контрольною групою [3].

Істотним досягненням для кожного варіанта тренінгу є виявлення областей і факторів його малої ефективності. Так, для методик саморегуляції виявлено, що вони найбільш ефективні для відкритих, емоційних, терплячих, урівноважених, що володіють розвиненими образними уявленнями. По даним 14 досліджень аутогенного тренування, застосовуваного з метою психотерапії, його ефективність для людей із психосоматичними соматоформними розладами виявляється недостатньою [1]. Ці дані не суперечать результатам, отриманим Х. Ліндеманом, що установили недостатню ефективність аутогенного тренування для осіб, що володіють гіперактивністю, агресивністю, егоцентричністю [2].

У дослідженні Г. Латама й Л. Саарі наводяться дані про ефективність поведінкового тренінгу менеджерів середньої ланки. За даними самозвітів (менеджери заповнювали опитувальники щодо їх самооцінок змін, що відбулися, по закінченні тренінгу й через 8 місяців після нього) відзначаються стійкі позитивні зміни управлінських навичок. Дані самозвітів підтверджують і результати психологічного тестування менеджерів експериментальної й контрольної груп. Тест, що включав у себе 85 завдань, підготовлений на основі опису критичних управлінських ситуацій, показав значимі розходження експериментальної й контрольної груп. Аналогічні зміни були зафіксовані експертами в поведінці менеджерів, а також у результатах їхньої прак-

тичної діяльності. Примітно, що через рік подібний тренінг був проведений і з менеджерами контрольної групи, після чого розходження були усунуті [4].

У багатьох дослідженнях вказується на збільшення в результаті тренінгу діагностичних умінь фахівців, їхньої здатності до рефлексивного керування власною поведінкою, усвідомлення процесів, що оптимізують або руйнують групову взаємодію.

Проблема ефективності тренінгу тісно пов'язана із проблемою виділення релевантних критеріїв, кожний з яких повинен ураховувати відстроченість прояву змін, що відбуваються в результаті тренінгу. Узагальнення даних різних програм групового тренінгу показує, що в 11,3% учасників позитивні зміни з'являлися через 6 місяців, спочатку вони або були відсутні, або оцінювалися як негативні; в 8,3% такі зміни виявлялися безпосередньо після завершення тренінгу, але не втримувалися, зникаючи через 8 місяців; в 27% позитивні зміни виникали по завершенні тренінгу й утримувалися 8 місяців [4].

Як теоретична основа для опису результатів тренінгу використовуються різні моделі. Однією з найбільш узагальнених моделей є тривимірна модель Havelock & Havelock [3]. Відповідно до даної моделі для визначення ефективності тренінгу використовуються рівень вихідної мети (одержання нового, посилення існуючого, поширення або зменшення впливу існуючого); рівень об'єкта змін (емоційно-афективна сфера, перцептивні здатності, поведінкові зміни); сфера змін (здатність впливати на інших, здатність до продовження навчання й т.д.).

М. Блам і Д. Нейлор сформулювали вимоги до висунутих критеріїв ефективності тренінгу, що включають у себе: вірогідність, реалістичність, репрезентативність, зв'язаність із іншими критеріями, прийнятність для аналізу діяльності (праці), прийнятність для менеджменту, стійкість у різних ситуаціях, прогностичність, економічність, допустимість, вимірюваність, релевантність, об'єктивність, дискримінативність [6]. Один з перших переліків критеріїв ефективності професійного тренінгу був запропонований Д. Кіркпатрик [7].

Перелік містив у собі чотири групи критеріїв:

1. Реакції – вимір вражень учасників тренінгу;
2. Научення – вимір обсягу освоєного матеріалу;
3. Поведінковий – вимір того, наскільки результати тренінгу втілюються в професійній діяльності;

4. Результативний – вимір результатів тренінгу, що відбиваються в поліпшенні кількісних і якісних характеристик праці.

Підхід, запропонований у роботі Д. Кіркпатрик, багато в чому виправданий, і, може бути покладений в основу формування сукупності критеріїв ефективності професійного тренінгу й визначення засобів їхнього виміру. На сьогоднішній день як найбільш розповсюджені засоби оцінки ефективності тренінгу застосовуються самозвіти учасників тренінгу, експертне оцінювання, психодіагностичні засоби, оцінка результатів діяльності (економічні критерії, продуктивність праці, характер витрат та ін.).

Перелік вимог до критеріїв ефективності тренінгу наводять М. Блам і Д. Нейлор:

1. Вірогідність
2. Реалістичність
3. Репрезентативність
4. Зв'язаність із іншими критеріями
5. Прийнятність для аналізу діяльності
6. Прийнятність для менеджменту
7. Стійкість у різних ситуаціях
8. Прогностичність
9. Економічність
10. Допустимість
11. Вимірюваність
12. Релевантність
13. Об'єктивність
14. Дискримінативність

Пункти 1, 3 і 7 відносяться до критеріїв вірогідності, 4-6, 10-14 – до критеріїв валідності; 2, 8, 9 і 11 – практичності тренінгу.

Таблиця .

Відповідність способів оцінки ефективності тренінгу вимогам до критеріїв ефективності (за Blum, Naylor. 1968).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Самозвіти	–	–	+	+	–	+	–	–	+	+	–	+	–	+
Експертиза	+	+	+	–	+	+	–	+	–	+	+	–	+	+
Тести	+	–	–	+	–	+	+	+	+	+	+	–	+	+
Оцінка результатів діяльності	+	+			+	+		+	+		+	+	+	+ 1

Характеристика валідності тренінгу може відбуватися по чотирьох категоріях: власне тренінгу, діяльності фахівців, що пройшли тренінг, інтраорганізаційна й інтероорганізаційна валідність. Різні типи валідності представлені в порядку зростання складності їхнього досягнення. Найбільш складно досягти інтероорганізаційної валідності тренінгу у зв'язку з великими відмінностями з метою, завданнями, потребами, продукції організацій.

Таким чином, валідні тренінгові програми мають потребу в розробці сукупності критеріїв ефективності, що включає у себе психологічні, предметні (що, характеризують масштаби переносу результатів тренінгу в професійну реальність) і економічні критерії.

Психологічні критерії містять у собі кількісної і якісні (структурні) характеристики змін професійно важливих особистісних і суб'єктних властивостей фахівців, стандартизованих на основі професійних норм разом із показниками їхньої стійкості в часі й генералізованості стосовно безлічі професійних ситуацій, а також міри суб'єктивної задоволеності тренінгом.

Предметні критерії характеризують зміни показників професійної діяльності фахівця, групи фахівців після проходження тренінгу, організації в цілому. Вони можуть включати показники продуктивності професійної діяльності, її якості, кількості й структури помилок, швидкості, плинності кадрів і т. інш. Предметні показники ефективності можуть перетворюватися в економічні. Їхнє формування відбувається з урахуванням вихідної для визначення економічного ефекту концепції відверненого збитку й означених нами предметних змін. Виділення всієї сукупності критеріїв ефективності професійного тренінгу в кожному конкретному випадку вимагає проведення міждисциплінарних досліджень із залученням психологів, економістів і технічних фахівців.

У дослідженнях, присвячених вивченню ефектів тренінгу, відзначаються факти зміни суб'єктних, особистісних характеристик учасників, а також показників їхньої життєдіяльності. З погляду Л.А. Петровської, ефекти, це те, що "...ми одержуємо в результаті використання методу, до чого зводиться його застосування із практичної точки зору" [8, С.86].

У проведеному нами опитуванні практичних психологів – ведучих тренінгу виділяються десять груп можливих ефектів тренінгу з урахуванням імовірності їхнього виникнення, без урахування специфіки

конкретних програм і ефектів на рівні групи й організації. На думку ведучих груп тренінгу навмисні зміни можливі в особливостях протікання психічних процесів, навичках і вміннях, установках, системах взаємин особистості, уявленнях про себе (deskриптивних і оцінних компонентах Я–Концепції), системах цінностей і цілей, рівні рефлексії, ефективності професійної діяльності в цілому, економічному благополуччі, стані здоров'я й тривалості життя. При цьому ведучі, спираючись на свій досвід, оцінювали ймовірність виникнення кожної групи змін, на підставі їхніх оцінок побудований графік, що відбиває об'єктивоване бачення провідної ймовірності змін у перерахованих психологічних феноменах.

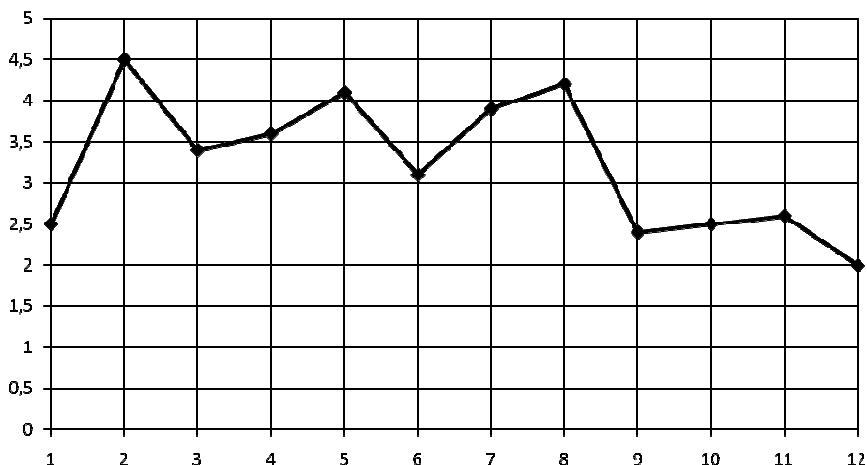


Рис. – Ймовірність навмисних змін психологічних феноменів людини в психологічному тренінгу з точки зору практичних психологів:

1. Особливості психічних процесів.
2. Навички й уміння.
3. Установки.
4. Взаємини особистості.
5. Уявлення про себе (Я–Концепція).
6. Система цінностей і цілей.
7. Рівень рефлексії.
8. Ефективність професійної діяльності.
9. Економічне благополуччя.
10. Стан здоров'я.
11. Тривалість життя.

Найбільш імовірними ведучі вважають зміни навичок і вмінь, ефективності професійної діяльності, уявлення про себе, взаємин особистості, установок і рівня рефлексії.

Висновки. Таким чином, ефективність тренінгу пов'язана з його теоретичними підставами, втіленням його методологічних принципів і може бути виміряна за допомогою сукупності об'єктивних і суб'єктивних критеріїв. Валідні тренінгові програми мають потребу в застосуванні сукупності критеріїв ефективності, що включають у себе психологічні, предметні й економічні критерії. Психологічні критерії містять у собі кількісні і якісні (структурні) характеристики професійно значимих особистісних і суб'єктивних властивостей, стандартизованих на основі популяційних і професійних норм, разом з показниками їхньої стійкості в часі й генералізованості стосовно безлічі професійних ситуацій, а також міри суб'єктивної задоволеності тренінгом.

ЛІТЕРАТУРА

1. Grawe K. Psychotherapeuforschung zu Beginn der Jahre // Psychol. Rundschau in Press, 1988. – P.37–56.
2. Линдеман Х. Аутогенная тренировка. – М.: Физкультура и спорт, 1980.–135 с.
3. Havelock N.G., Havelock M.C. Training for change agents. Institute for Social Research, University of Michigan, Ann, Arber, 1973. – P.23–56.
4. Latham G.P., & Saari L.M. Application of social learning theory to training supervisors through behavioral modeling. Journal of Applied Psychology, 1979. – P.11–34.
5. Яценко Т.С., Гришин В.В., Семилет Н.В. Результативность активного социально–психологического обучения // Вопросы психологии межличностного познания и общения. – Краснодар, 1985. – С.176–185.
6. Blum M., Naylor J. Industrial Psychology. New–York, 1968. – P. 46–83.
7. Kirkpatrick D.L. Tehniques for evaluating training programs // Journal of the American Society of Training Directors., 1959. – p. 13, 21–26.
8. Петровская Л.А. Компетентность в общении. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216с.