



УДК 159.9

## Различные аспекты эффективности психологических тренингов

А. А. Костина

*Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних  
Фрунзенского района Санкт-Петербурга  
E-mail: kapustkabro@gmail.com*

Ю. В. Макаров

*Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена,  
г. Санкт-Петербург  
E-mail: op.rgpu@gmail.com*

**Аннотация.** В статье рассматриваются различные подходы к проблеме эффективности психологических тренингов. Дается анализ взглядов как зарубежных, так и отечественных ученых. Обосновывается позиция М. Мейгаса как наиболее приемлемая.

**Ключевые слова:** психологический тренинг, эффективность тренинга, психотерапевтический эффект, личностные изменения, тренинговая группа, групповая работа.

Проблема эффективности тренинга является весьма актуальной в настоящее время, так как это есть тот критерий, который позволяет оценить роль и значение тренинга в системе других методов психологической науки.

Чтобы рассматривать и анализировать всю совокупность возможных эффектов психологического тренинга, необходимо остановиться на анализе существующих точек зрения ученых на понятие эффективности тренингов.

Дж. Мартин в своей работе *The construction and understanding of psychotherapeutic change: conversations, memories, and theories* говорит о том, что психологическая помощь и психотерапия – это «уникальная форма собеседования, целью которой является попытка психолога изменить личную теорию/теории, (созданные на основе участия в других, прошлых или настоящих собеседованиях)» [8, с. 98].

Следовательно, Дж. Мартин настаивает на том, что основной эффект от психотерапевтической работы кроется именно в изменении личностной теории за счет влияния той или иной формы группового собеседования.

Другие авторы, например Ю. Клар, Дж. Д. Фишер, А. Чрински, Дж. М. Наддлер [6], считают, что основным эффектом является не изменение в личностном конструкте, а лишь изменение глубины переживаний, которое достига-

ется за счет развития новых навыков коммуникации, т. е. коммуникативных паттернов, которые в свою очередь трансформируют жизненный опыт.

Нам точка зрения, связанная с большим упором на значение новой коммуникации в продуктивности психотерапевтической работы, кажется более продуктивной. Рассмотрим еще одну точку зрения: Б. О'Ханлон и Дж. Уилка [9] полагают, что «образ процесса изменения состоит в следующем: то, что присутствовало до терапии, осталось тем же и после нее, только в существенно ином виде. Между тем это соображение ни в коем случае не отвергает реальности душевной боли и страдания. Изменение коммуникации приводит к изменению качества боли».

Если принимать выделенные нами выше постулаты за правильные, то эффективность психологического тренинга, в сравнении с другими формами психотерапии, многократно возрастает, так как в процессе тренинговой работы используется множество коммуникативных предложений по режиссированию одной и той же проблемной для личности ситуации.

Как следствие, развернутое коммуникативное обсуждение позволяет генерировать новую «карту действительности», а это, по мнению Дж. Эфрона [6], позволит использовать новый способ взаимодействия с действительностью.

Интересно в рамках данной концепции проанализировать результат исследования Б. Берзона [1], которое он провел с участниками психологических тренингов.

Участники тренинга должны были отметить, какие групповые процессы или явления оказали на них большее позитивное влияние.

Рейтинг положительного влияния оказался следующим: в первую очередь большинство испытуемых отметили такую форму, как осознание новых фактов, т. е. принятие нового, а на втором месте оказалось понимание своего сходства с другими.

Появление новых эмоций испытуемые оценили только десятым номером по шкале полученных эффектов. Следовательно, ожидание преимущественно эмоционального эффекта от тренинговой деятельности не будет способствовать росту его эффективности, в особенности если мы будем рассматривать длительный промежуток времени, а не ситуативную личностную реакцию.

Если перейти к прикладному аспекту оценки эффективности психологических тренингов, то можно выделить несколько конкретных факторов, которые будут способствовать росту продуктивности.

И. Ялом [4] обозначил десять факторов, которые оказывают эффективное психотерапевтическое воздействие:

- 1) сплоченность; под которой понимаются как характеристики прочности и единства взаимоотношений, так и условия, способствующие достижению групповой успешности в деятельности;
- 2) внушение надежды. Это вера членов группы в будущий успех;
- 3) обобщение. Это осознание членами группы того, что проблемы, которые они воспринимали как сугубо индивидуальные, являются по своей сути продуктом коллективных переживаний;

4) альтруизм. Это принятие постулата о том, что каждый участник может быть по-своему полезен группе;

5) предоставление информации. Рассуждения. По мнению И. Ялома, это возможность инструктирования членов группы до проведения тренинговой работы;

6) множественный перенос. Это перенос в групповую работу тех проблем в социальной адаптации, которые возникали у участников тренинговой работы в семье или в других социально значимых для личности формах взаимодействия;

7) межличностное обучение. Это возможность членов группы пользоваться поддержкой других участников и постоянная возможность исследовать эмоциональные реакции других участников;

8) развитие межличностных умений. Это совершенствование навыков коммуникативного взаимодействия;

9) имитирующее поведение. Это получение навыка использования новых форм взаимодействия;

10) катарсис. Это открытое обсуждение в группе некоторых подсознательных или социально отвергаемых эмоций, приводящих к облегчению и ощущению внутренней свободы.

Отечественные специалисты также неоднократно поднимали вопрос о показателях эффективности психологических тренингов.

Л. А. Петровская [3] выделяет три группы эффектов психологического тренинга.

Первая группа: это эффекты, которые мы можем отнести к самодиагностике. Сюда входит рефлексия участников, выяснение участниками представлений о себе в глазах других участников групповой тренинговой работы. Формирование умений свободно выражать свои чувства и т. д.

Вторая группа: это эффекты, которые можно отнести к диагностике партнеров по общению. Знания о других людях (в первую очередь об их внутреннем мире). Эффекты, которые относятся к проверке своих «паттернов», касающихся восприятия других людей. Л. А. Петровская включает сюда также общие диагностические установки и умения, направленные на других людей (умение слушать, оценки партнеров, обобщенность восприятия и т. д.).

Третья группа: сопутствующие эффекты социально-психологического тренинга. Сюда входят развитие установок на активность, осознание общения как самостоятельной ценности, эффекты психотерапевтического типа (повышение уверенности в себе, групповая поддержка, активация чувства нужности другим людям, снятие внутреннего напряжения).

Первым оценивать эффективность тренинга предложил еще Дональд Киркпатрик (1959) [7]. Он выделяет четыре уровня оценки:

- реакций;
- усвоения;
- поведения;
- результатов.

Рассмотрим несколько более подробно каждый из предложенных уровней.

1. Уровень реакций. Первый уровень формирует субъективные суждения, мнения и оценки участников тренинга. Предметом оценки при этом может служить как тренинг в целом, так и его отдельные части или аспекты.

Для объективной оценки уровня реакций можно использовать разнообразные способы обратной связи от участников тренинговой работы. Наиболее известным способом получения обратной связи от тренинговой группы сегодня является анкетирование. Частое использование анкетирования можно объяснить совсем небольшими затратами времени на него и его минимальной стоимостью. Реже в тренинговой практике сегодня используются ведение дневников участников, написание эссе, а также дополнительное обсуждение с участниками через определенный интервал после проведения тренинга. Стоит обратить внимание и на то, что результаты, которые можно получить с применением таких форм оценки, несколько сложнее поддаются обработке и статистическому анализу.

Исходя из этого, многие практики советуют использовать несколько более доступные формы субъективной оценки результатов тренинговой эффективности. Их продуктивность связана в большей степени с возможностью их применения сразу же после завершения групповой работы. В первую очередь это, конечно, опрос, который дает возможность достаточно оперативно получить информацию о первичном результате работы. Можно обращаться к таким известным в тренинговом поле формам, как мишень или свободная ассоциация.

2. Уровень усвоения. Дональд Киркпатрик выделяет второй уровень, который дает возможность оценить, в какой степени участники тренинговой работы смогли развить, изменить и усовершенствовать те навыки, которые они уже имели до начала тренинговой работы.

Наибольшую сложность, на наш взгляд, в данном разделе вызывает разработка критерия оценки: необходимо достаточно четко выделить не только общие знания, которые были приобретены участниками, но и вычленить то, что удалось сформировать нового. На этом уровне вполне продуктивными являются диагностическая форма получения информации, которая может представлять собой не только стандартное включенное наблюдение ведущего, но и стандартизированные психологические тесты и опросники.

3. Уровень поведения. На этом уровне оценки эффективности Д. Киркпатрик предлагал оценивать конкретные результаты изменения поведения на рабочем месте участника тренинговой работы.

Для того чтобы получить максимально объективные результаты сравнительного анализа поведенческой деятельности сотрудника до и после проведения тренинга, наиболее продуктивным может быть использование синтеза формальных и неформальных методов оценки. Например, профессиональная аттестация, оценка уровня квалификации, профессиональная аттестация с одной стороны и экспертная оценка, постоянное профессиональное наблюдение и использование включенного наблюдения с другой.

4. Уровень результатов. По мнению Д. Киркпатрика, этот уровень должен оценить степень влияние результатов тренинговой работы на продуктивность работы всей производственной или коммерческой структуры.

Напрямую проследить наличие такой связи на практике, конечно, достаточно трудно, но при отсутствии возможности проведения четкого количественного анализа можно использовать анализ косвенных показателей. Например, таких как: рост продаж, увеличение прибыли, минимизация издержек, увеличение сегмента рынка, снижение конфликтности.

М. Мейгас [2] дает еще более широкое толкование эффективности психологического тренинга, которое заключается в четырех практических уровнях:

- достижение общечеловеческих целей;
- достижение общекультурных целей;
- достижение групповых целей;
- достижение индивидуальных целей.

На наш взгляд, подход к оценке эффективности М. Мейгаса является наиболее интересным, так как он затрагивает не только систему внутренних взаимоотношений и изменений в познавательной, эмоциональной или коммуникативной сфере субъекта психологического воздействия, но в первую очередь позволяет оценить совокупность различных сторон социальной активности субъекта в социальной среде.

#### Список литературы

1. Групповая психотерапия / под ред. Б. Г. Карвасарского, С. Ледера. – М.: Медицина, 1990. – 384 с.
2. Мейгас М. Три типа социально-психологического тренинга / М. Мейгас, Х. Миккин // Проблемы практической психологии. – Таллин, 1984. – С. 7–13.
3. Петровская Л. А. Теоретические и методические вопросы социально-психологического тренинга / Л. А. Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – 168 с.
4. Ялом И. Групповая психотерапия. Теория и практика / И. Ялом. – М., 2001. – С. 80–110.
5. Efran J. Language structure and change: frameworks of meaning in psychotherapy / J. Efran, M. Lukens, R. Lukens. – N. Y.: Norton, 1990. – 198 p.
6. Klar Y. Self-change: social psychological and clinical perspectives / Y. Klar, J. D. Fisher, A. Chrinsky, J. M. Naddler. – N. Y.: Springer-Verlag, 1992. – 285 p.
7. Kirkpatrick D. Tehniques for evaluating training program / D. Kirkpatrick // Journal of the American Society of Training Directors. – 1959. – P. 13, 21–26.
8. Martin J. The construction and understanding of psychotherapeutic change: Conversations, memories, and theories / J. Martin. – N. Y.: Teachers College Press, Columbia University, 1994. – P. 98.
9. O'Hanlon B. Shifting contexts: the generation of effective psychotherapy / B. O'Hanlon, J. Wilk. – N. Y.: Guilford Press, 1998. – 408 p.

## Efficiency Aspects of Mindset Training

A. A. Kostina, Y. V. Makarov

**Abstract.** Different approaches to the problem of mindset training efficiency. Both foreign and national scientists' views are analyzed. M. Meigas' point of view as being the most acceptable is grounded.

**Keywords:** mindset training, training efficiency, psychotherapeutic effect, personality change, training group, group work.

*Костина Алена Андреевна  
заведующий, отделение дневного  
пребывания и социального патронажа  
аспирант  
Социально-реабилитационный  
центр для несовершеннолетних  
Фрунзенского района  
Санкт-Петербурга  
192007 г. Санкт-Петербург,  
ул. Расстанная, 20 А  
Российский государственный  
педагогический университет  
им. А. И. Герцена  
191186, г. Санкт-Петербург,  
набережная Реки Мойки, 48  
e-mail: kapustkabro@gmail.com*

*Kostina Alena Andreevna  
Head of Department, Department of Day  
Care and Social Patronage  
Social Rehabilitation Center for Minors  
Postgraduate  
Frunze District of St. Petersburg  
20 A, Rasstannaya st., St.-Petersburg,  
192007  
Herzen State Pedagogical University of  
Russia  
48, Moika River Embankment,  
St.-Petersburg, 191186  
e-mail: kapustkabro@gmail.com*

*Макаров Юрий Васильевич  
кандидат психологических наук, доцент  
Российский государственный  
педагогический университет  
им. А. И. Герцена  
191186, г. Санкт-Петербург,  
набережная Реки Мойки, 48  
e-mail: op.rgpu@gmail.com*

*Makarov Yuri Vasilievich  
Candidate of Sciences (Pedagogy)  
Associate Professor  
Herzen State Pedagogical University of  
Russia  
48, Moika River Embankment,  
St.-Petersburg, 191186  
e-mail: op.rgpu@gmail.com*