

УДК 159.98

Людмила МОРОЗ

доктор психологічних наук,
доцент, професор кафедри
роботи з персоналом,
юридичної психології,
педагогіки та політології
Академії управління МВС

ПСИХОТЕХНІЧНА ВПРАВА ЯК ОДИНИЦЯ АНАЛІЗУ ТРЕНІНГОВОГО ПРОЦЕСУ

Розглядається психотехнічна вправа як одиниця аналізу, проектування та проведення тренінгу, засіб довільного управління психічними процесами. Розкриваються критерії валідності, надійності, корисності тренінгових вправ.

Рассматривается психотехническое упражнение как единица анализа, проектирования и проведения тренинга, способ произвольного управления психическими процессами. Раскрываются критерии валидности, надёжности, полезности тренинговых упражнений.

Psychotechnological exercises as an analysis unit, training planning and conducting, means of free managing psychological processes are considered in the article. The criteria of validity, reliability, availability of the training programs are divulged.

Ключові слова: психотехнічна вправа, тренінг як навчально-розвивальна технологія, валідність, надійність, корисність тренінгових вправ.

Ключевые слова: психотехническое упражнение, тренинг как учебно-развивающая технология, валидность, надёжность, полезность тренинговых упражнений.

Keywords: psychotechnological exercise, training as a teaching-developing technologies, validity, reliability, availability of the training programs.

Аналіз сучасної науково-методичної літератури, присвяченої психологічному тренінгу [1, 3, 5 та ін.], дає підстави для висновку

про те, що нині тренери-початківці мають змогу ознайомитися з порівняно детальним (але, на жаль, не стандартизованим, а тому неповним) описом сотень тренінгових вправ. На їх підставі складають нові тренінгові програми, цінність яких викликає певні сумніви.

Проблема полягає в тому, що психологічний зміст і валідність (замість терміна "валідний" інколи вживається термін "релевантний", тобто відповідний визначеній меті) обраних тренінгових вправ, тобто їх придатність для досягнення визначеного наперед результату тренінгової роботи саме з конкретною категорією учасників, дуже часто належно не визначені, не заявлені в методичних матеріалах. Слід чітко усвідомлювати, що психологічна (наприклад психогімнастична) вправа, яка чомусь "сподобалася" тренерові, "автоматично" не спрацює. Точніше, вона спрацює, але невідомо як саме, якщо йдеться не про осмислену роботу, а сліпе копіювання зовнішньої форми вправи, без розуміння психологічного механізму її впливу на людину.

Під час ознайомлення з відповідними методичними розробками, спостереження за проведенням авторських тренінгів досить часто виникають сумніви щодо придатності методів, які застосовуються в роботі (конкретних вправ, ігор), для досягнення ефективного та передбачуваного заздалегідь результату. У деяких випадках навіть виникає враження, що запропоновані вправи більше ефектні, ніж ефективні, інколи навіть шкідливі, а не корисні для учасників тренінгу.

Така ситуація особливо небезпечна під час проведення терапевтичних тренінгів, наприклад, стосовно психічно неврівноважених і суїцидонебезпечних осіб, оскільки застосування невалідних вправ може завдати їм шкоди.

Спробуймо обґрунтувати засоби забезпечення ефективності запровадження тренінгових технологій професійно-психологічної підготовки персоналу за рахунок використання дієвих тренінгових вправ, перевірених на валідність і надійність, теоретичного обґрунтування підходів до її вирішення. Перш ніж перейти до їх обговорення, слід розтлумачити наше розуміння тренінгу як навчально-розвивальної технології.

Розглядаючи тренінг як навчально-розвивальну технологію, ми трактуємо її як своєрідний варіант природного формувального експерименту, що базується на ідеях генетико-моделюючого методу, який розробляє С. Д. Максименко. Цей метод дозволяє одночасно проектувати (моделювати), перетворювати (формувати) та діагностувати (фіксувати) новоутворення особистості, яка розвивається.

С. Д. Максименко визначає особистість як "складну систему, яка саморозвивається, тобто сама моделює та реалізує власний генезис" [2, с. 63]. Щоб зрозуміти сутність і перебіг цього процесу і навчитися сприяти йому, необхідно, як пише С. Д. Максименко, навчитися проводити дослідження в максимально природних умовах існування особистості, створювати актуальний простір реалізації нею можливостей моделювання власного розвитку та існування [2, с. 62]. Видається, що такі можливості для розвитку та саморозвитку особистості власне і створює навчально-розвивальний тренінг.

Логіка застосування генетико-моделюючого методу передбачає виокремлення одиниці аналізу процесів, що досліджується. На нашу думку, змістовною одиницею аналізу навчально-розвивальної діяльності, яка має місце під час тренінгу, є психотехнічна вправа, вправління як засіб діяльнісного опосередкування навчального матеріалу. Виконання вправи, вправління – це насамперед до-вольна дія, акція (але не реакція), своєрідний експеримент, пов'язаний з вирішенням навчально-розвивального завдання.

З позицій системного підходу тренінгові вправи розглядають як елементи цілісної програми поетапного цілеспрямованого впливу на групу та окремих членів цієї групи. Добір вправ, їх зміст визначається цілями тренінгу, розумінням того, які саме психічні функції мають бути задіяні під час виконання навчальних професійних завдань. Вправляючись, особистість пов'язує в єдине ціле внутрішнє та зовнішнє, теоретичне та практичне, вдосконалює якості та властивості суб'єкта, формує здатність до свідомих професійних дій.

Психологічний зміст вправи пов'язаний з питанням про те, які психічні функції будуть задіяні під час її виконання, для чого саме, яку роль вони відіграють у виконанні службових завдань. Відповідь

на це запитання потрібна як ведучому тренінгу, так і його учасникам, яким необхідно не тільки відтворити дію, а й зрозуміти, що саме відбувається в зовнішньому та внутрішньому планах.

Під час тренінгів у вправах задають умови та цілі діяльності. Засоби їх розв'язання можуть надаватися в готовому вигляді, але частіше вправління – це творчий процес створення власного, індивідуального способу діяльності, який ще треба усвідомити, зафіксувати як набутий досвід. Цьому сприяє рефлексія дії (що саме було зроблено?) та рефлексія суб'єкта (чому було зроблено саме так?), постійний зворотний зв'язок, який виконавець вправи (ролі під час застосування гри) отримує від інших учасників тренінгу та ведучого.

Важливою умовою вправління є наявність еталону дії, зразка для аналізу та відтворення. Часто таких зразків бракує, а спроби організувати навчання шляхом критичного аналізу хибних дій не завжди приводять до позитивних результатів, тобто без спеціально організованої критичної рефлексії помилок. Серед причин цього явища – дефіцит мотивації та небажання учасників тренінгу здійснювати напружену розумову діяльність. Вихід із такої ситуації вбачається у створенні групової зони найближчого розвитку, використанні ігрових форм тренінгу, змаганнях між підгрупами. Важливим аспектом такої діяльності є об'єктивація проблемної ситуації через засоби унаочнення (перегляд відео, робота в малих групах з метою створення моделей, схем, алгоритмів діяльності, зустрічі з гостями, рольові ігри для моделювання виконання конкретних завдань тощо). Ці методичні прийоми повинні активізувати процеси інтеріоризації-екстеріоризації, схематизації-конкретизації, пов'язати внутрішнє і зовнішнє, теоретичне і практичне у формі усвідомленої дії з подальшим її вдосконаленням на рівні вміння і навички.

Важливе місце в розвивальному тренінгу належить постійному ускладненню вправ, які виконуються спочатку в спрощених, а потім звичайних та ускладнених умовах. Таке ускладнення заважає виникненню стійких, але не завжди доречних стереотипів діяльності, змушує учасників тренінгу постійно перебувати в стані активної роботи свідомості, бути самокритичними й використовувати влас-

ний творчий потенціал. Корисним прийомом тренінгу є призупинення та гальмування виконання вправи – прийоми, які широко застосовуються в кіно. Аналогічно їх можна застосовувати і в тренінгу з допомогою відеотехніки.

Повертаючись до проблеми релевантності тренінгових вправ, зупинімося на понятті валідності. Термін "валідність" (від англ. *valid* – придатний) вже давно використовується в психологічній діагностиці для позначення якісної та кількісної характеристик методик, що застосовуються фахівцями для виконання різноманітних практичних завдань у цій галузі. Відповідне поняття відображає необхідну практикам інформацію про галузі застосування конкретних методик, на вимірювання яких саме властивостей психіки вони спрямовані (змістовна, конструктивна та інші види валідності) та стосовно яких категорій обстежуваних є коректними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з цієї проблеми свідчить, що тепер вимога до авторів психологічних методик надавати відомості про їх надійність і валідність є загальноновизнаною, але належним чином вона виконується не завжди. На нашу думку, термін "валідність" доцільно вживати не тільки щодо психодіагностичних методик, а й щодо тих методів і методичних прийомів (вправ, ігор тощо), які використовуються фахівцями під час проведення психологічних тренінгів. Крім того, бажано визначити й стандарти описання тренінгових вправ, аналогічні стандартам описання психодіагностичних методик, включаючи психометричні характеристики (валідність, надійність, складність), відомості про апробацію вправ на певних (за віком, статтю, освітою, фахом, кваліфікацією) соціодемографічних вибірках, критерії оцінювання результатів їх застосування.

З позицій системного підходу тренінгові вправи розглядаються нами як елементи цілісної програми поетапного цілеспрямованого впливу на тренінгові групи чи окремих їх членів, які мають за мету досягнення та надійне закріплення передбачуваних змін у психічному складі учасників тренінгу та їх поведінці. Вправи слід розрізняти за показниками валідності, складності, надійності.

Складність – характеристика вправи, яка визначається відсот-

ком тих учасників тренінгу, які успішно виконали вправу за встановлений час. Маючи відомості про складність вправ, ми можемо, наприклад, під час складання тренінгової програми спланувати роботу так, щоб поступово збільшувати складність вправ (від простих до складніших), диференціювати учасників тренінгу за ступенем їх здатності справлятися з різними за складністю вправами.

Надійність психотехнічної вправи ми розуміємо як міру зв'язку між метою її застосування і досягнутим результатом. Наприклад, якщо вправа сприяє меті "розігріву" учасників тренінгу і ця мета досягнута стосовно всіх учасників тренінгу за передбачений для цього час, то вправа надійна і корисна. Якщо вправа спрямована на знайомство учасників тренінгу між собою, а перевірка результатів її виконання показує, що не всі учасники тренінгу запам'ятали імена інших, то ця вправа не надійна, її треба замінити на іншу.

Обираючи вправи для психологічного тренінгу, необхідно замислитися про те, які психічні функції задіяні, які психологічні новоутворення з'являться після занять. Треба враховувати, зокрема, феномени несвідомого опору особистості можливим змінам та опору тієї соціальної системи (малої соціальної групи, наприклад, родини, навчальної чи виробничої групи), до якої вона належить.

Найістотніше значення в цьому контексті належить теоретичній (змістовній, конструктній) валідності окремих тренінгових вправ і тренінгової програми загалом, їх відповідність кінцевій меті тренінгової роботи.

Тренінг не буде мати позитивних результатів, якщо тренер чітко не уявляє, що саме відбувається в психіці учасників тренінгу під час виконання певних вправ, яке значення має саме груповий характер тренінгової роботи, які соціально-психологічні феномени впливають на групову динаміку і як вони "працюють" на досягнення загальної мети тренінгової програми.

Ведучий тренінгу має розуміти логічну послідовність вправ і користуватися чіткими критеріями оцінювання ефективності застосованих методів і прийомів.

На нашу думку, є потреба в синтезі двох головних підходів, що превалюють у тренінговій роботі: особистісно-діяльнісного та суб'єктивного в розумінні діалектичного зв'язку цілей, засобів і резуль-

татів впливу на особистість, "тонкої" диференціації механізмів змін особистості, зокрема, під час проведення професійно орієнтованої тренінгової роботи.

У цьому плані варто згадати про "ілюзорну валідність" діагностичних і тренінгових методик, їх "здатність справляти враження", які відповідають меті діагностичної роботи чи тренінгу. Проте деякі тренінгові вправи, ігри не є такими насправді, оскільки не забезпечують формування належних поведінкових навичок, умінь чи певних рис особистості, моделюють не істотні, а поверхові властивості діяльності. Наприклад, під час проведення "тренінгу впевненої поведінки" слід чітко визначити, що таке впевнена поведінка в психологічному та поведінковому плані, а що таке самовпевнена.

У зв'язку з цим постає низка запитань: як здійснити верифікацію змін учасників тренінгу згідно з визначеною метою, аби не звести всю роботу до формування навичок імітації впевненої поведінки на тлі прихованого "комплексу меншовартості". Чи може невпевненість перетворитися на самовпевненість, якщо процес трансформації особистості неконтрольований, у тому числі за рахунок "вхідного" та "вихідного" тестування учасників тренінгу?

У визначенні критеріальної валідності вправ насамперед ідеться про об'єктивні показники, за якими можна визначити адекватність обраних вправ завданням тренінгу. Якщо тренінг завершений, а зрушень у розвитку професійно важливих знань, умінь, індивідуально-психологічних властивостей його учасників немає або вони несуттєві, то тренінгові вправи, очевидно, не відповідали завданням навчання. Як зовнішні критерії оцінки в цьому випадку можуть застосовуватися результати відповідних контрольних тестів або кількісні та якісні показники тієї діяльності, до якої готують учасників тренінгу.

Прогностична валідність тренінгової вправи може оцінюватися за таким показником, як співвідношення (коефіцієнт кореляції) успішності виконання цієї вправи і продуктивності професійної діяльності. Якщо, наприклад, проводиться "тренінг продажу", а його учасники без будь-яких труднощів виконують усі вправи, то чи зростають обсяги продажу насправді? Якщо це так, то чи відповідають тренінгові вправи визначеній меті? А якщо ні?

Ретроспективна валідність різних тренінгових процедур може визначатися згодом за результатами фахової діяльності працівників, які нещодавно проходили різні види тренінгової підготовки.

Якщо немає змоги зробити кількісне вимірювання доцільності певної тренінгової вправи чи цілісної тренінгової програми, їх валідність може бути визначена з допомогою процедури з'ясування консенсусної валідності методики шляхом здійснення її експертного оцінювання досвідченими фахівцями за певними критеріями. При цьому важливе значення має кваліфікація експертів, особливо в тих випадках, коли не можна здійснити кількісне оцінювання змін, що відбулися в учасників тренінгу під час виконання вправ. Прикладом необхідності такої процедури може бути комунікативний тренінг, результатом якого є не стільки зростання рівня комунікативної активності учасників тренінгу, скільки якість спілкування, що покращується, наприклад, завдяки виробленню нового стилю спілкування чи вдосконалення його окремих елементів. Саме експерти можуть допомогти оцінювати ефективність спілкування та визначення того, яку роль відіграють у її підвищенні тренінгові вправи.

Визначаючи валідність тренінгових вправ, доцільно враховувати рівень мотивації учасників тренінгу, наскільки осмисленими є запропоновані форми роботи, адже це впливає на їх готовність виконувати певні вправи. У цьому контексті йдеться про очевидну та неочевидну валідність тренінгових вправ.

Під час їх моделювання можливі варіанти, коли тренінгові вправи досить точно відтворюють певні складні життєві чи професійні ситуації, а виконання вправ сприймається як своєрідна репетиція можливої поведінки. Сенс таких вправ для учасників тренінгу зрозумілий наперед, тож, безсумнівно, вони є корисними. Досвід проведення тренінгів із різними категоріями людей засвідчує, що значення та психологічний зміст вправи можуть бути цілком зрозумілими для них наперед, або усвідомлюватися вже в процесі виконання самої вправи (на рівні інсайту), або згодом, завдяки поясненням, інтерпретації перебігу та результатів виконання вправи тренером. На жаль, тренери не завжди приділяють досить уваги психологічній підготовці (інструктуванню) учасників тренінгу пе-

ред виконанням певної вправи, вважаючи, що сенс вправи стане зрозумілим "автоматично", а після завершення вправи не акцентують увагу на тому, що саме відбувалося в сфері психічного, не сприяють рефлексії учасників тренінгу.

У проектуванні тренінгових вправ провідне значення належить глибокому психологічному аналізу діяльності (її операціональної структури), до якої готують учасників тренінгу.

Інкрементна валідність (від англ. *incremental* – прибуток, прирощування) тренінгової вправи визначає її корисність для досягнення бажаних результатів. Вправа може бути визнана інкрементно не валідною, якщо її багаторазове виконання не впливає позитивно на особистість людини та її поведінку або виявляється корисною тільки для незначної частини учасників тренінгу, що може виявитися артефактом.

Конкурентна валідність у галузі психологічного тренінгу може трактуватися як порівняльна характеристика вправ, подібних за призначенням, і визначення найефективніших серед них.

Диференціальна валідність може бути корисною під час складання тренінгових програм для визначення адекватності обраних вправ для певного виду тренінгу або категорії учасників.

Валідність за віковою диференціацією може бути важливою у відборі тренінгових вправ для осіб різного віку, статі, освітнього рівня, ступеня креативності, рівня спонтанності, поточного психічного стану. Наприклад, наш досвід проведення тренінгів для жінок, які зазнали насильства, свідчить, що не всі поширені тренінгові вправи прийнятні для цієї категорії жінок, принаймні, в гострий період.

Екологічна валідність тренінгових вправ визначається їх відповідністю культурному контексту й життєвій ситуації учасників тренінгу.

Різновиди валідності та засоби їх контролю узагальнені нами у вигляді табл. 1.

Таблиця 1

Різновиди валідності та засоби їх контролю

І ведучий, і учасники тренінгу мають бути переконаними в корисності вправ, що використовуються. Це переконання ґрунтується на результатах ретельно проведених методичних експериментів,

об'єктивній оцінці корисності психотехнічних вправ для досягнення визначеної мети, стосовно певної цільової групи учасників тренінгу,

№ з/п	Різновиди валідності	Критерії та засоби контролю
1	Теоретична (змістовна, конструктивна) валідність	Теоретичний аналіз вправи, задіяних нею психічних функцій
2	Ілюзорна валідність	Здатність вправи справляти враження на учасників тренінгу, видаватися корисною
3	Критеріальна валідність	Зовнішні критерії – результати контрольних тестів, кількісні та якісні показники тієї діяльності, до якої готують учасників тренінгу
4	Прогностична валідність	Коефіцієнт кореляції успішності виконання вправи і продуктивності професійної діяльності
5	Ретроспективна валідність	Визначається згодом за результатами фахової діяльності працівників
6	Консенсусна валідність	Здійснення експертної оцінки доцільності вправи досвідченими фахівцями за узгодженими критеріями
7	Очевидна та неочевидна валідність	Умотивованість учасників тренінгу
8	Інкрементна валідність	Виконання вправи не впливає позитивно на особистість людини та її поведінку
9	Конкурентна валідність	Порівняння вправ, подібних за призначенням, визначення найефективніших серед них
10	Диференціальна валідність	Адекватність вправ для певного виду тренінгу або категорії учасників
11	Валідність за віковою диференціацією	Відповідність тренінгових вправ для осіб різного віку, статі, освітнього рівня, ступеня креативності, рівня спонтанності, поточного психічного стану
12	Екологічна валідність	Відповідність вправ культурному контексту і життєвій ситуації учасників тренінгу

а також забезпеченні максимальної ефективності навчання кожного учасника занять за оптимальних витрат часу.

Тренінгові вправи слід розглядати як інтелектуальну власність і дотримуватися щодо них норм авторського права. У більшості країн світу тренінги мають право проводити тільки сертифіковані фахівці, а сама тренінгова програма проходить незалежну експертизу. Допуск до самостійного проведення тренінгів надають уповноважені представники професійного співтовариства, визнані фахівці, яким доручається вибірковий контроль і супервізія.

Вибір тренінгових вправ має бути осмисленим, диференційованим і визначатися метою навчання, соціально-демографічними та психологічними особливостями учасників тренінгу. Він має спиратися на розуміння психологічного сенсу вправи, механізмів "зовнішнього" впливу самої процедури на учасників тренінгу (зміст і форма вправи). Проектуючи тренінг загалом або окремі вправи, потрібно враховувати внутрішні психологічні механізми змін особистості в процесі їх виконання (інкрементна валідність), а під час оцінювання результатів тренінгу – чіткі критерії його ефективності.

Тренер повинен чітко розуміти, що відбувається під час тренінгу в психіці окремих індивідів і групі загалом, що робитиме він як психолог для досягнення бажаного результату, керуватися у виборі методів роботи відповідними критеріями надійності та валідності обраних вправ, ретельно відстежувати результати роботи, зокрема й віддалені в часі.

Перенавантажуючи тренінг технічною роботою, тренер може втратити групову динаміку, а зосереджуючись на групових процесах, він не приділятиме належної уваги становленню особистісних рис. Дотримання балансу між технічними завданнями різних рівнів теж є одним із критеріїв технічної компетентності тренера. Розуміючи завдання кожної сесії та чітко уявляючи інтерактивний сценарій тренінгу загалом, використовуючи оригінальні чи адаптовані відомі вправи (інструменти впливу), тренер може сам стати "живим інструментом" досягнення мети тренінгу. Власна виразність, чіткість інструкцій до вправ, демонстрація прийомів вирішення проблемних ситуацій (а вони обов'язково виникають під час тренінгу) – все це складники професійної компетентності ведучого.

Список використаних джерел

1. Вачков И. В. Психология тренинговой работы: содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / Вачков И. В. – М. : Эксмо, 2007. – 416 с.
2. Максименко С. Д. Генезис существования личности / Максименко С. Д. – К. : Изд-во ООО "КММ", 2006. – 240 с.
3. Мілютіна К. Л. Теорія і практика психологічного тренінгу : навч. посіб. / Мілютіна К. Л. – К. : МАУП, 2004. – 192 с. : іл.
4. Мороз Л. І. Професійно-психологічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС): монографія / Л. І. Мороз. – Івано-Франківськ : ЗАТ "Надвірнянська друкарня", 2007. – 312 с.
5. Психологический тренинг в группе : Игры и упражнения : учеб. пособие / авт.-сост. : Т. Л. Бука, М. Л. Митрофанова. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2005. – 128 с.

Стаття надійшла 25.11.2009.