

Усвоение материала участниками социально-психологического тренинга: когнитивный уровень

А. А. Трусъ,
доцент кафедры прикладной психологии
Белорусского государственного педагогического
университета имени М. Танка

Вопрос качества усвоения учебного материала обучаемыми в зависимости от используемых форм и методических средств является актуальным в связи с современными образовательными реалиями и наметившимися тенденциями в этой области профессиональной практики. К их числу можно отнести:

- *укоренение в сознании большинства социально активных людей парадигмы «образование через всю жизнь». Человек, нацеленный на динамичный карьерный рост, профессиональное развитие и в целом на жизненный успех, понимает, что для достижения своих целей базового высшего образования недостаточно;*
- *социально активный человек, как правило, не имеет возможности «сделать остановку» в своей карьере, чтобы получить необходимые знания и наработать навыки. Процесс обучения должен быть органично встроенным в его рабочий график и динамичную жизнь. Полученные на занятии опыт, идеи, инструменты оперативно переносятся им в рабочую среду по принципу «из теории – в практику»;*
- *компетентностно ориентированное обучение все чаще проводится в корпоративном формате, все большей популярностью пользуется идея создания «самообучающейся организации». При этом собственники бизнеса и топ-менеджмент многих отечественных компаний ориентированы на оптимизацию образовательных затрат – как временных, так и финансовых.*

В связи с этим вопрос оценки эффективности проведенных в компании занятий является актуальным как с управленческой, так и с экономической точки зрения.

Нельзя не согласиться с мнением В. П. Симонова, который отмечает, что проблема достоверной оценки качества обучения, т. е. прочности, глубины, осознанности и системности знаний, умений и навыков учащихся и студентов, чрезвычайно важна для всей системы образования в целом и для каждой личности в частности [6, с. 225].

В. В. Никандров, обращаясь к тренинговой форме подготовки персонала, подчеркивает, что наиболее важной и в то же время плохо проработанной ее областью является вопрос эффективности [5, с. 160–163].

Соглашаясь с точкой зрения своего коллеги, Ю. М. Жуков поясняет, что суть не в том, что тренинг в целом недостаточно эффективен, «просто до сих пор нет четкой картины причин тех или иных эффектов тренинга, а следовательно, и возможности осмысленно проводить работу по его совершенствованию. Более того, и сама совокупность эффектов тренинга недостаточно изучена» [3, с. 377].

При этом на протяжении многих лет в международной практике корпоративного тренинга для оценки эффективности проведенного обучения используют модель Киркпатрика. В нем описываются четыре шага (и, соответственно, уровня) результатов тренинга:

1. Реакция: насколько обучение понравилось участникам.
2. Усвоение: какие факты, приемы, техники работы были усвоены в результате обучения.
3. Поведение: как в результате обучения изменились поведение, действия участников в рабочей обстановке.
4. Результат: каковы осязаемые результаты обучения для организации, измеренные через сокращение затрат, сроков, улучшение качества и т. д. [7]

Первый уровень – реактивный – имеет важное значение для оценки результатов тренинга, так как отражает эмоциональную составляющую проведенного занятия. Как показывает наш тренерский опыт, позитивная, конструктивная атмосфера в группе является значимой предпосылкой получения участниками необходимых профессиональных знаний и формирования у них соответствующих навыков (управленческих, коммуникативных и др.). Однако более ценным эффектом для решения обозначенной заказчиком бизнес-задачи является степень усвоения материала участниками тренинга.

В психолого-педагогической практике используются различные данные по поводу качества усвоения учебного материала обучаемыми в зависимости от используемых форм и методов работы. Широко известна формула, согласно которой у обучаемого остается «сухом остатке»:

- 10 % того материала, который он воспринимает на слух;
- 40 % – при условии восприятия материала на слух и зрительно (с использованием слайдов, наглядных пособий и т. п.);
- 60–70 % – если обучаемый слушает, видит учебный материал и включается в процесс его обсуждения (групповая дискуссия, обмен опытом, «вопросно-ответный» формат взаимодействия на слухи и т. п.);
- 90 % – если обучаемый видит, слышит, обсуждает учебный материал и работает (экспериментирует) с ним – включается в ситуации, где полученные инструменты он может отработать практически.

В лекционном курсе обучаемые «работают на прием» – слушают материал, излагаемый лектором, смотрят подготовленную им слайд-презентацию и делают пометки в своих тетрадях. На вопросы аудитории лектором, как правило, выделяется несколько минут в конце занятия.

Тренинговая форма обучения позволяет использовать более широкий спектр методического инструментария: помимо мини-лекций, которые органично и своевременно встраиваются в «ткань» занятия, тренер также обращается к групповым дискуссиям, проектной работе участников, ролевым играм, арт-техникам, видеообсуждению и другим средствам. В связи с этим наиболее точное определение тренинга, отражающее как процессуальную, так и результирующую его составляющие, по нашему мнению, дал Б. М. Мастеров: «Тренинг – такой жанр обучения, когда в "здесь и теперь" тренингового процесса участники, активно взаимодействуя друг с другом по поводу предмета тренинга, "нарабатывают" и структурируют реальный опыт... Процедуры создаются и реализуются для того, чтобы шаг за шагом продвигаться к результату тренинга. Результатом являются изменения участников и характера их взаимодействия» [4, с. 153].

Изменения участников носят иерархический характер, где первым уровнем выступают полученные ими знания, другими словами, до занятия они были людьми, которые не обладали знаниями в определенной области, а после занятия получили определенную «интеллектуальную прибавку».

Нами спланировано и проведено экспериментальное исследование качества усвоения учебного материала на когнитивном уровне в зависимости от реализуемой субъектом образовательного процесса формы обучения. В основу исследования была положена следующая гипотеза: усвоение учебного материала участниками в ходе социально-психологического тренинга является более эффективным по сравнению с лекционным форматом.

В исследовании, проведенном нами в 2010/2011 учебном году, приняли участие шесть групп студентов третьего курса факультета психологии Белорусского государственного педагогического университета имени

М. Танка (всего 84 человека). Группы представляют собой естественно сложившиеся коллективы и не являются эквивалентными (т. е. рандомизация не проводилась).

Схема экспериментального плана:

R:	X1	O1	X2	O7
R:	X1	O2	X2	O8
R:	X1	O3	X2	O9
R:	X1	O4	X2	O10
R:	X1	O5	X2	O11
R:	X1	O6	X2	O12,

где X1 – курс лекций, O1–O6 – контрольный срез на проверку качества усвоения учебного материала, X2 – тренинг, O7–O12 – повторный срез на проверку качества усвоения учебного материала (по содержанию identical первому срезу).

В ходе экспериментального исследования контролировались следующие условия:

1. Содержательная сторона лекционного и тренингового модулей курса «Теория и методика социально-психологического тренинга» (Приложение). Содержание данных модулей для всех групп было одинаковым;
2. Профессиональная составляющая и личностные особенности лектора: лекционный модуль во всех группах читался одним и тем же преподавателем – автором данной статьи.

Что касается тренингового модуля, то в разных учебных группах его вели разные преподаватели. При этом опыт тренинговой работы у преподавателей был также различным – от начинающего до «продвинутого» (десять и более лет), как в высшем учебном заведении, так и в наборных (открытых) группах и в корпоративном формате. Следовательно, в качестве альтернативной конкурирующей правдоподобной гипотезы может выступить следующая: на успешность (качество) усвоения учебного материала участниками в ходе тренинга оказывают влияние тренерский опыт и личностные особенности ведущего. Для оценки правдоподобности данной конкурирующей гипотезы необходимо проведение дополнительных исследований.

Статистический анализ данных экспериментального исследования осуществлялся с помощью однофакторного дисперсионного анализа, так как различия дисперсий анализируемых показателей по критерию Ливиня не являются статистически достоверными. Результаты однофакторного дисперсионного анализа, где в качестве зависимой переменной выступили результаты контрольного среза после окончания лекционного курса, показали, что между группами отсутствуют какие-либо значимые различия в результатах среза ($F(5, 78) = 0,577, p > 0,05$). Вместе с тем анализ результатов повторного опроса после окончания тренингового курса (также с применением однофакторного дисперсионного анализа) показал наличие значимых различий между группами ($F(5, 78) = 3,245, p < 0,01$) (рис. 1, 2, табл. 1).

Полученные результаты наглядно подтверждают выдвинутую нами гипотезу о том, что в ходе социально-

психологічнага трэнінга яго ўдзельнікі больш эфектыўна ўсваіваюць ўчебны матэрыял.

Графік сярніх значэнняў дэманструе сутэсвеннае павышэнне колькасці правільных адказаў у ходзе другога среза – пасля правядзення трэнінговага модуля курса «*Тэорыя і метадыка сацыяльна-псіхалагічнага трэнінга*» па сярніенню с рэзултатамі, атрычанымі іспытуемымі ў ходзе першага кантралнага среза – пасля лекцыйнага модуля (рыс. 1).

Павышэнне у студэнтаў колькасці правільных адказаў у ходзе паўтараючага апраса пасля праходжэння трэнінговага модуля можа ўказваць на большую эфектыўнасць трэнінга як метада аучэння па сярніенню с лекцыйным фарматам. Кромэ таго, гэты рэзултат не можа быць следствам неаднароднасці груп, так як па рэзултатам першага апраса групы аказаліся эквівалентнымі па колькасці правільных адказаў. У гэтай сувязі будзе карэктна і ўместна прывесці слова кітайскага філосафа Лао-цзы, які ў V в. да н. э. пісаў: «*Если ты будеш гаворить, я услышу. Если будешь показывать, я увижу. А если передашь мне опыт, я научусь*» [1, с. 29].

Значымае, хоць і не раўнамернае ўлучшэнне рэзултатаў выканання кантралнага среза пасля трэнінга студэнтамі аказалася не звязана с рэзултатамі выканання гэтага ж среза пасля лекцыйнага курса, о чэм сведчыць адсутствіе значымых карэляцый межу колькасцю правільных адказаў у студэнтаў па ітогам першага і другога апраса (табл. 2).

Для праверкі разліччяў межу рэзултатамі выканання студэнтамі першага і другога кантралнага среза прымяняўся t-крытэрыў Ст'юдэнта для залежных выборок. В рэзултате аналіза даных было ўстано-

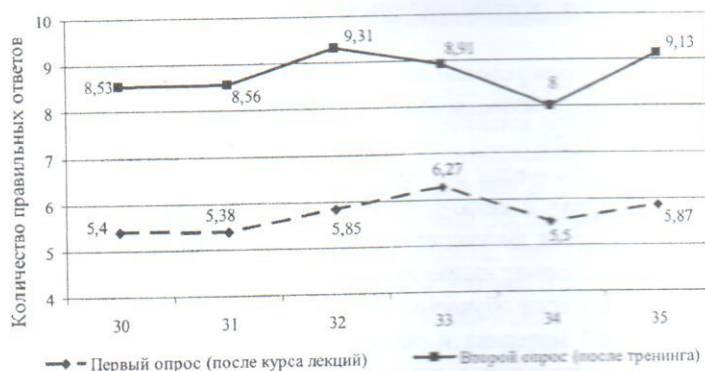


Рис. 1. Рэзултаты выканання кантралнага среза

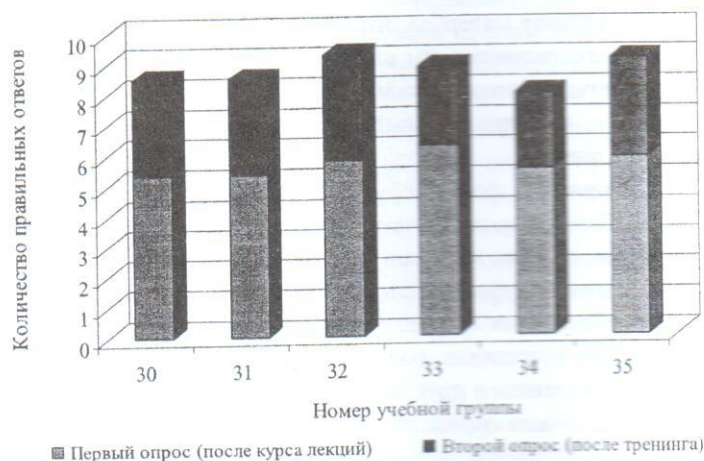


Рис. 2. Рэзултаты выканання кантралнага среза

лено, что у ўдзельнікоў эксперымента ў ўсех групх наблідаюцца значымыя змяненні ў колькасці правільных адказаў (табл. 2).

В ходзе постэксперыментальнай праверкі с прымяненнем крытэрыя Т'юкі было ўстаноўлена, что рэзултаты

Табліца 1

Рэзултаты выканання кантралнага среза (М)

Кантралны срез	№ учебной группы					
	30	31	32	33	34	35
Першы апрас (пасля курса лекцый)	5,4	5,38	5,85	6,27	5,5	5,87
Другі апрас (пасля трэнінга)	8,53	8,56	9,31	8,91	8	9,13

Табліца 2

Сярніенне рэзултатаў выканання кантралнага среза

№ групы	Колькасць чалавек у групе	Колькасць правільных адказаў (першы срез)		Колькасць правільных адказаў (другі срез)		Значэнне t-крытэрыя Ст'юдэнта		Значэнне каэфіцыента карэляцыі Пірсона	
		М	σ	М	σ	t	p	r	p
30	15	5,4	1,844	8,53	0,99	-5,875	0,000	0,031	0,912
31	16	5,38	1,310	8,56	0,964	-8,670	0,000	0,191	0,478
32	13	5,85	1,951	9,31	0,480	-6,903	0,000	0,410	0,164

выполнения контрольного среза в группе № 34 значимо ниже ($p < 0,05$), чем в группах № 32 и № 35 (рис. 1). Данные результаты могут указывать на то, что профессиональный опыт ведения группы и личностные особенности тренера играют значимую роль в качестве усвоения учебного материала обучаемыми. Это предположение согласуется с идеей Ю. Н. Емельянова о том, что активные формы работы, реализуемые тренером, предполагают «*введение собственной личности в пространство обучения*» [2]. Заказчику корпоративного тренинга данный результат исследования дает «отправные точки» в определении кандидатуры тренера для проведения в организации актуальной образовательной программы. При прочих равных условиях предпочтение необходимо отдавать тренеру с большим стажем ведения тренинговых групп, успехами в этой области профессиональной практики и обязательным наличием опыта в заявленной предметной сфере. Однако выдвинутое нами предположение еще предстоит проверить в ходе специально спланированного эксперимента.

Таким образом, проведенное исследование показало взаимосвязь качества усвоения учебного материала с используемой формой обучения. Тренинг является более эффективным с точки зрения получения обучаемыми знаний по сравнению с лекционной формой.

Также сформулировано дальнейшее направление исследования в области социально-психологического тренинга.

Список литературы

1. Боуз, П. Стратегическое искусство Александра Македонского. Вне времени: уроки строителя величайшей империи / П. Боуз; пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп – Бизнес», 2005. – 272 с.
2. Емельянов, Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю. Н. Емельянов. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1985. – 120 с.
3. Жуков, Ю. М. Коммуникативный тренинг / Ю. М. Жуков. – М.: Гардарики, 2003. – 223 с.
4. Мастеров, Б. М. Конструирование тренинговых процедур: технология и творчество / Б. М. Мастеров // Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг: учеб. пособие для вузов / под ред. Ю. М. Жукова. – М.: Аспект Пресс, 2004. – С.152–182.
5. Никандров, В. В. Антитренинг, или Контуры нравственных и теоретических основ психотренинга / В. В. Никандров. – СПб.: Речь, 2003. – 176 с.
6. Симонов, В. П. Педагогический менеджмент: ноу-хау в образовании: учеб. пособие / В. П. Симонов. – М.: Высш. образование, Юрайт-Издат, 2009. – 367 с.
7. Kirkpatrick, D. L. Evaluation Training Programs: The Four Levels / D. L. Kirkpatrick. – San Francisco, 1994.

Приложение

Учебно-тематический план по дисциплине «Теория и методика психологического тренинга» для дневной формы получения образования

№	Темы	Дневное отделение		
1	Социально-психологический тренинг как метод личностных, групповых и организационных изменений	1		
2	Классификация групп	1		
3	Основы групповой динамики	2		
4	Основные подходы к организации тренинга	2		
5	Методы тренинга	2		14
6	Тренер – ключевая фигура группового процесса	2		4
7	Технология разработки и проведения тренинговых программ	2	4	30,
	Всего:	12	4	48
			64	

Аннотация

В статье сравниваются лекционная и тренинговая формы обучения по критерию качества усвоения учебного материала участниками. Показано, что социально-психологический тренинг является более эффективным с точки зрения получения знаний, чем лекция. Выявлено опосредующее влияние профессиональных и личностных характеристик тренера на качество усвоения материала участниками тренинга.

Summary

The article is written on the results of the research which was conducted by the author. The comparison of a lecture and training to criterion of knowledge quality is accounted in it. A social-psychological training is more effective than a lecture. Professional and personal characteristics influence on the quality of knowledge of training participants.