

САМООТЧЕТЫ УЧАСТНИКОВ ДЛЯ
ВЫЯВЛЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ
ГРУППЫ.

Глухова Дарья ПС 3-19-01

- Чаще всего для оценки результатов работы группы используют 4 метода:

- самоотчеты участников;

- тестирование их состояний и личностных особенностей;

- наблюдение за поведением членов группы;

- оценку третьих лиц.



Самоотчеты участников могут быть спонтанными или специально организованными тренером. Первые существуют всегда: так или иначе каждый из участников дает понять, чем его обогатил тренинг и какова степень его удовлетворения от полученного. Сюда входят и высказывания по поводу конкретного упражнения, и традиционный круг в конце рабочего процесса, и «вспышка» в начале следующего дня тренинга.





- С.В. Петрушин разработал матрицу для отслеживания «новоприобретений» в области общения, в основу которой легло положение, что в структуре компетентности в общении выделяются три компонента: познавательный, поведенческий и эмоциональный. Всего получилось 13 «новоприобретений».

Р. КОЧЮНАС

- Какое влияние на Вашу жизнь оказала работа в группе?
- Какие изменения в Вашей жизни хотя бы частично связаны с участием в группе?
- С какими проблемами столкнулись, когда пытались применить в жизни решения, найденные в группе?
- Какое влияние оказало Ваше участие в группе на близких и значимых для Вас людей?



В.Ю. БОЛЬШАКОВ

- ❑ - состояние участников (например: «Чувствую себя очень беспокойно - спокойно»);
- ❑ - отношение к тренеру (например: «Что было самым бесполезным на тренинге?»);
- ❑ - статус участника (например: «Я мог бы многому научиться у таких людей, как...»).



СЛУЧАЙ ИЗ ПРАКТИКИ.

- Надя Р. (32 года, юрист) – доминантная женщина с активной жизненной позицией, не упускает случая поставить кого-нибудь на место. В самом начале тренинга, делаясь опытом в данной области, рассказывает: «Я уже была на тренинге. Полгода назад. Ну я им устроила. Они в конце все расслабились: «Ах, какой тренинг! Спасибо Вам!». А я честно сказала: «Мне тренинг ничего не дал. И никому не дал тоже. Просто они боятся говорить правду.»
- Тренер: «Надя, а тебе тот тренинг, действительно, ничего не дал?»
- Надя: «Да нет, почему, через 3 месяца я поняла, что он сильно изменил мою жизнь. В лучшую сторону.»
- Тренер: «Не появилось желание сказать об этом ведущему?»
- Надя (задорно смеясь): «Еще чего! Благодаря мне они еще лучше будут готовиться.»
- Юля М. (41 год, начинающий психолог) – тонкая, интеллигентная, «зажатая» женщина, старающаяся во всем и во всех увидеть хорошее. Во время работы балинтовской группы делится: «Я недавно была на тренинге. Так плохо был организован, к тому же он был больше похож на семинар. Столько времени потеряла!»
- Группа: «Ты об этом сказала?»
- Юля: «Да вы что? Нет, конечно! Ведь тренер старался, готовился. И потом, может быть, он кому-то что-то и дал. Там была одна женщина, она в конце так грубо возмущалась! Мне за нее было ужасно неловко. Зачем это? Ведь тренинг уже все равно закончился».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- Наиболее целостное представление о результатах группового тренинга дает адекватное сочетание цели работы с выбранным методом и временем оценивания. Так, например, тренинг, направленный на развитие умений (скажем, креативности), лучше оценивать с помощью тестирования в процессе и в конце групповой работы. А тренинг по развитию личности (например, преодоления застенчивости) логично оценить спустя какое-то время на контрольной встрече с помощью самоотчетов и наблюдения.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ



ИСПОЛЬЗУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Жуков Ю.М. Коммуникативный тренинг. – М.: Гадарика, 2003. – 222 с
2. Петрушин С.В. Психологический тренинг в многочисленной группе. –М.: Академ. проект, 2002. – 250 с.
3. Ученые записки СПбГИПСР. Выпуск 2. Том 28. 2017