

**Н.Л. Шеленкова,**

доцент кафедри психології Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини

## **ПСИХОДІАГНОСТИЧНІ МОЖЛИВОСТІ ТРЕНІНГУ**

Психодіагностичні можливості тренінгу актуальні на всіх етапах психологічного забезпечення професійної діяльності. Специфіка даного моменту пов'язана з тим, що тренінг на етапі професійної діяльності проводиться з фахівцями, які працюють в організаціях. У зв'язку з цим тренінг як метод навмисних змін застосовується на основі методологічних принципів, які передбачають системну детермінацію психологічних змінних професіоналів з урахуванням особливостей, потреб і цілей організації.

Етапи попередньої діагностики і постдіагностики особливо важливі, якщо перед ведучим психологічного тренінгу поставлені завдання професійного відбору і прогнозу успішності професійної діяльності учасників групи. Створення психодіагностичного комплексу для попередньої і постдіагностики вимагає врахування ряду факторів [3]:

1. формування психодіагностичного комплексу має відбуватися на підставі запиту організації з урахуванням безпосередньої практичної спрямованості;

2. оскільки застосування тестів може викликати у випробовуваних страх, що спотворює результати тестування, то доцільно використання адаптованих репрезентативних тестових методик, що володіють високою надійністю і валідністю;

3. вибір методик повинен спиратися на можливості адекватної мотивації досліджуваних;

4. психодіагностичний комплекс повинен бути побудований за принципом взаємодоповнюваності і включати в себе особистісні, інтелектуальні та соціально-психологічні тести;

5. так як постдіагностичне дослідження доцільно проводити за допомогою тих же тестів, що і попередня діагностика, то методики, включені в психодіагностичний комплекс, повинні мати високу ретестову надійність.

Психодіагностичний комплекс попередньої діагностики створюється з урахуванням кінцевих цілей тренінгу і може включати в себе методики, що дозволяють сформулювати уявлення про вираженість інтелектуальних, комунікативних і регулятивних показників. Для вимірювання інтелектуального потенціалу С.І. Макшанов, наприклад, рекомендує використання тесту CFT-3 (culture fair test) Р. Кеттелла; для визначення регулятивного потенціалу - шкалу самооцінки рівня тривожності Спілбергера-Ханіна, опитувальник «ОСТ» В.В. Русалова, методику УСК Е.Ф. Бажина або тест «Локус контролю» Дж. Роттера; для визначення комунікативного потенціалу - тест ЕРІ (Eysenck Personality Inventory) Г. Айзенка, тест К. Томаса, тест Т. Лірі, а також різні соціометричні дослідження. Постдіагностика учасників групи може проходити за тими ж методиками, що і попередня діагностика, так як в цьому випадку тренер може отримати об'єктивні дані про результативність тренінгу [1;2].

Однак на практиці, в силу обмеженості часу, постдіагностика може обмежитися заключним анкетуванням. На основі останніх тренінгових вправ, а також за даними заключного анкетування тренер може дати прогноз ефективності подальшої професійної діяльності учасників тренінгу, скласти характеристику особистих і професійних якостей, описати можливості спільної роботи в команді тощо. У цьому тренеру може допомогти також ситуативна діагностика і використання зворотного зв'язку.

Учасники тренінга попереджаються про діагностичні цілі тренінга, про ступінь конфіденційності результатів діагностики.

Підсовуючи вищевикладене, хочемо зауважити, що задовільне втілення діагностичних можливостей тренінгу передбачає володіння практиками в області тренінгу, адекватними уявленнями про особистісні якості і досвіда, необхідного для успішної професійної діяльності, навичками ситуативної діагностики в парі і групі на фоні тренінгових програм різної спрямованості, а

також жорсткого дотримання етичних вимог до використання психодіагностичної інформації.

**Список використаних джерел:**

1. Вачков И. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И.В. Вачков. — М.: Эксмо, 2007. — 416 с. — (Образовательный стандарт XXI).
2. Мілютіна К.Л. Теорія і практика психологічного тренінгу: Навчальний посібник. — К.: МАУП, 2004.— 192с.
3. Мороз Л. Основи професійно-психологічного тренінгу: У запитаннях та відповідях: Навч. посіб. — К.: Паливода, 2004. — 130 с.