

3. Пожарская Е.Л., Овсяник О.А., Бережная М.С., Васякин Б.С. Социально-психологический тренинг как метод современных здоровьесберегающих технологий. Современный ученый. 2017. № 3. С. 81-84.
4. Хейли Дж. О. Милтоне Эриксона. М.: Независимая фирма «Класс», 1998.
5. Эриксон М. Х. Гипнотические реальности. М.: Независимая фирма «Класс», 1999.
6. Эриксон М. Х. Мой голос останется с вами: Обучающие истории Милтона Эриксона. СПб.: Петербург-XXI век, 1999.
7. Эриксон М. Х. Человек из февраля: Гипнотизация и развитие самосознания личности. М.: Независимая фирма «Класс», 1995.
8. Эриксон М. Х. Стратегия психотерапии. СПб.: Речь, 2002.

ЖУРАВКИНА И. С.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ТРЕНЕРА КАК СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЦЕННОСТЬ В ПРОЦЕССЕ ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ ГРУППЫ

Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка, г. Минск

Аннотация. В статье рассматриваются требования к профессиональной и личностной компетентности ведущего. Выделяются роли и функции тренера группы. Предлагается стратегический план работы по подготовке и совершенствованию ведущего тренингов. Определяется круг ошибок ведущего, с которыми он может столкнуться в своей работе.

Ключевые слова: профессиональная и личностная компетентность тренера, роли и функции тренера, ошибки и сложности в работе.

Для эффективной работы тренинговой группы большое значение играет роль тренера. Не смотря на важность психологического инструментария, психотехник и упражнений, личностные характеристики и компетенции ведущего являются ключевым инструментом, влияющим на продуктивность работы группы. Ценности тренера, его жизненные взгляды, отношение к людям, его личный и профессиональный опыт, энергия и чувство юмора оказывают большое влияние на процесс работы группы.

Для максимальной эффективности работы в профессии тренер важно пройти определенные этапы становления, т.е., составить «личный стратегический план работы», как называет его Брайан Грейси, что приведет к достижению поставленной цели и реализации себя в качестве тренера. Большинство авторов (Е.А. Горбатова, И.В. Вачков, С.В. Петрушин и др.)

определяет следующий стратегический план работы по подготовке ведущего:

1. Получение академического психологического образования (изучение теоретических курсов, посещение занятий по тренингу, знакомство с тренинговыми методами работы, самопознание, изучение различных аспектов собственного поведения и собственной личности).
 2. Посещение специальной учебной дисциплины «Теория и методика тренинга» (изучение теоретических основ тренинговой работы, закономерностей, условий и методов проведения групповых тренингов).
 3. Участие в качестве клиента в тренингах различной направленности и теоретических школ (изучение теоретических вопросов работы в рамках определенной тренинговой школы, методик и техник, применяемых специалистами; осознание процесса «изнутри»).
 4. Развитие профессионально важных качеств (перестройка системы профессионально важных качеств, при которой одни качества усиливаются, другие ослабляются и уступают место новым).
 5. Работа студента в качестве ведущего группы (тьюторство), под руководством супервизора (опытного специалиста) (работа с ко-тренером-супервизором, затем самостоятельно при пассивном супервизоре).
 6. Приобретение профессионального мастерства (самостоятельное ведение групп).
 7. Участие в балнтовских группах (помощь в нахождении оптимальных решений в сложных ситуациях на тренинговых занятиях, что позволит повысить самопонимание и осознанность ведущих групп).
- Ведущий тренингов, по классификации Е.А. Климова (2004), относится к профессиям типа «человек-человек». Профессиональные способности данной категории включают необходимые и желательные свойства личности. К необходимым свойствам относятся:
1. Профессиональная направленность (проявляется в потребности работать с людьми, в мотивах (желание непосредственного общения с множеством разных людей), в интересах (нравится работа, «живая», разнообразная), склонностях (принимать людям реальную видимую пользу).
 2. Считательно (проявляется в легкости вступления в контакт с незнакомыми людьми, в разговорчивости, активности проявления интереса к другим людям).
 3. Эмоциональная устойчивость (предполагает наличие определенных свойств личности: выдержка, самообладание).
 4. Умение управлять собой и другими людьми (прежде всего, в выразительных движениях лица, жестах, голосе).

К желательным относятся такие свойства личности, которые сравнительно легко развиваются в процессе обучения, компенсируются или приобретаются с опытом работы:

1. *Социальный интеллект* (включает совокупность характеристик познавательных процессов: восприятие, внимание, память, мышление, воображение; формируются профценные свойства: тонкая наблюдательность по отношению к состоянию другого человека, широкий объем внимания и быстрое переключение его с одного вида работы на другой).

2. *Некоторые характеристики личности и речи работника* (экспрессия лица и поведения, приятные внешние данные способствуют расположению других людей к общению с работником, установлению с ним доброжелательных отношений).

В структуре профессиональной компетентности личности относятся к классам «человек-человек» и «человек-группа или коллектив» по мнению ряда авторов (А.А. Деркач, Б.Г. Замкин, Н.В. Кузьмина, А.А. Реан и др.) ведущая роль принадлежит психологической компетентности (Н.В. Кузьмина (2000)), которая включает несколько взаимосвязанных подструктур:

- *социально-перцептивная компетентность* (психологические знания о личностных и характерологических детерминантах, проявляющихся в деятельности, поведении и общении);
- *социально-психологическая компетентность* (знания о закономерностях поведения, деятельности, общения человека, включенного в профессиональную группу);
- *аутопсихологическая компетентность* (знания, позволяющие осуществлять самопознание, самооценку, самоконтроль, умение управлять своим состоянием и работоспособностью);
- *психолого-педагогическая компетентность* (знания о методах осуществления влияния на людей).

Исходя из гуманистической позиции, развивающий и значимый эффект в тренинговой группе возникает в результате создания в ней атмосферы эмпатии, искренности, самораскрытия и особых теплых взаимоотношений между членами группы и ведущим. Поэтому, важно, чтобы групповой ведущий обладал такими личностными характеристиками, которые позволили бы ему заботиться о создании максимально благоприятных условий развития самосознания участников группы, что и обеспечивает эффективность тренинговой работы.

И.В. Вацков [2] провел анализ разных исследований и выделил следующие *личностные черты*, желательные для руководителя тренинговой группы:

- концентрация на клиенте, желание и способность ему помочь;
- открытость, гибкость и терпимость;
- эмпатичность, восприимчивость, способность создавать атмосферу эмоционального комфорта;

- аутентичность поведения, т.е. способность предъявлять группе подлинные эмоции и переживания;

- энтузиазм и оптимизм, вера в способности участников группы к изменению и развитию;

- уравновешенность, терпимость к фрустрации и неопределенности, высокий уровень саморегуляции;

- уверенность в себе, позитивное самоотношение, адекватная самооценка, осознание собственных конфликтных областей, потребностей, мотивов;

- богатое воображение, интуиция;

- высокий уровень интеллекта.

К. Роджерс (1994) выделяет следующие личностные качества, необходимые фасилитатору групповой динамики:

- личностная congruentность (соответственно, совпадает);

- способность к рефлексии (своего личностного опыта и опыта другого человека);

- эмоциональность (чувствительность);

- эмпатичность (сопереживание);

- спонтанность и открытость в выражении чувств и мыслей.

С.И. Макшанов [5] отмечает необходимость адекватности именно высокой самооценки, а качества тренера могут включать: сензитивность, гибкость, подвигать реакции. По мнению Е.В. Сидоренко [7] тренер должен обладать такими личностными качествами, как энергия, информированность, опыт, властность, острота ума и харизматичность.

Как пишет А.А. Горбатова [3], мировая практика выдвигает основные требования к руководителю тренинговых групп: теоретическая грамотность; практическая грамотность; постоянное личностное совершенствование.

1. *Теоретическая грамотность* тренера включает:

- знание основ психологии;
- владение теорией групповой работы;
- ознакомление с профессиональной этикой;
- общая широкая образованность.

2. *Практическая грамотность* предполагает основные умения:

- распределять свое внимание;
- быстро ориентироваться в ситуации;
- моделировать программу тренинга и объективно оценивать результаты работы;

• быть примером эффективного участия в групповой работе;

• правильно использовать методические приемы тренинга.

3. *Личностное совершенствование* - потребность в самосовершенствовании, саморазвитии.

А.А. Горбатова [3, с. 139], выделила такие основные качества тренера: аутентичность, личностная интегрированность, высокий уровень самоконтроля, обаяние, энергичность, толерантность, эмоциональная активность, креативность, чувство юмора.

Интересным, на наш взгляд, является описание эффективности работы тренера по Г.Т. Базаровой [1, с. 139], в которой говорится о влиянии на личность ведущего трех подструктур личности: Образ Я», «Образ Другого» и «Образ Группы».

«Образ Я» - это отношение тренера к себе, его самооценка, самопринятие. Для поддержания позитивного Образа Я, тренеру желательно быть включенным в разные профессиональные сообщества, которые смогут повышать знание тренера о себе новым способом.

«Образ Другого» может быть сформирован у тренера при реализации трех условий: искренности и конгруэнтности, уважения и принятии другого, а также эмпатического понимания (умение поставить себя на место другого).

«Образ Группы» - представление о процессах групповой динамики: о стадиях развития группы, групповой сплоченности, особенностях группового давления, принятия групповых решений и т.д.; осознание ролевой структуры группы.

Как подчеркивает Г.Т. Базарова [1, с. 139], целостность личности тренера складывается из гармоничного сочетания перечисленных выше трех подструктур. Это демонстрирует социальную зрелость тренера, которая во многом расширяет его поведенческий репертуар и позволяет фокусироваться на осознании своего поведения в различных ситуациях и оптимально использовать имеющийся у него личностный и методический ресурс. В этом случае создаются условия для формирования новых, более эффективных знаний, умений и навыков.

Успешность тренинга во многом зависит и от того, какую позицию занимает тренер в работе с группой. Так, И.В. Вачков [24, с. 139], отмечает что деятельность ведущего тренинговой группы, во многом определяется парадигмой, которой он придерживается. Эта парадигма возникает в результате смешения, мировоззренческих позиций ведущего, его стереотипов, установок, социально обусловленного понимания ведущим «правильного» взаимодействия между лидером и группой.

К. Рудестам [6, с. 50], пишет о взаимосвязи личностных черт, теоретических установок и стилей управления: «Руководитель в группах роста и терапевтических группах должен быть отчасти артистом, отчасти ученым, соединяющим чувства и интуицию с профессиональным знанием методов и концепций. Эффективное руководство группой предполагает правильный выбор стиля руководства и широкий спектр творческих умений».

Рассмотрим важные роли и функции ведущего группы. Согласно С. Крагохвилу (1978), можно выделить пять основных ролей ведущего группы:

1. активный руководитель (инструктор, учитель, режиссер, инициатор и опекун);

2. аналитик (характеризующийся дистанцированием от участников группы и личностной нейтральностью);

3. комментатор;

4. посредник (эксперт, не берущий на себя ответственность за происходящее в группе, но периодически вмешивающийся в групповой процесс и направляющий его);

5. член группы (аутентичное лицо со своими индивидуальными особенностями и жизненными проблемами).

В соответствии определенным ролям существуют определенные функции ведущего группы. К. Рудестам [6, с. 78] выделяет в психокоррекционных группах следующие функции ведущего группы:

1. Функция эксперта (комментарии групповых процессов на уровне одного участника или группы в целом, поведенческих актов).

2. Функция катализатора (побуждает группу к действиям; привлекает внимание участников к чувствам; побуждает к рефлексии действий; создает в группе положительную обратную связь; стимулирует высвобождение индивидуального и группового потенциала).

3. Функция дирижера (помогает группе решать проблемы и достигать целей; регулирует варианты внутригруппового поведения; поддерживает обсуждение мыслей и чувств, возникающих у участников; регулирует порог тревожности в группе).

4. Образец участника (является образцом поведения в группе).

У. Фопель [8, с. 78] описывает четырехмерную функциональную модель ведения групп, при которой ведущий выполняет следующие функции: эмоциональную стимуляцию участников, проявление уважения к личности участников, предложение интерпретаций и структурирование группового процесса. Конечно, каждый реальный ведущий будет всегда реализовывать эти четыре измерения в определенном соотношении. Специфическая смесь этих функций у ведущего группы будет создавать у него собственный стиль, который будет влиять на эффективность его работы.

Не смотря сформированность системы знаний и компетенций, выявление наиболее необходимых ролевых позиций, ведущий группы может столкнуться в работе с различным рода сложностями. Рассмотрим основные ошибки ведущих групп.

К. Рудестам [6, с. 78], выделяет общую ошибку руководителей групп - стремление вмешаться в групповой процесс и "вытянуть" группу, когда она сталкивается с определенными трудностями. Поэтому важно

различать "творческие дилеммы", которые группа может решить сама, и ситуации, требующие вмешательства.

Ряд авторов (К. Рождерс, Л.А. Петровская, Г.И. Захарова и др.) выделяют следующие основные ошибки ведущего тренинга:

1. стремление ведущего использовать группу в каких-либо собственных интересах;
2. манипулирование группой, направление группы к своим невысказанным целям;
3. негибкая ориентация в ситуации;
4. отягощенность большими личными проблемами;
5. интерпретация мотивов или причин поведения членов группы;
6. ограничение свободы проявлений членов группы;
7. отсутствие личной эмоциональной включенности тренера.

Существуют и другие сложности: установление психологической дистанции, границ в группе; эмоциональные ловушки: сепарация / антипатия; агрессивные реакции группы в адрес друг друга или ведущего. И так, чтобы ответить всем указанным выше требованиям к руководителю тренинга, необходимо не только иметь соответствующие природные качества, но и надлежачую профессиональную подготовку, которую можно получить в институтах и на методологических тренингах, которые готовят тренеров по групповой форме работы.

Уровень профессиональной квалификации, личностной и этической зрелости ведущего группы, степень владения им техниками и приемами тренинга и готовность нести ответственность за результаты и побочные эффекты оказывают определяющее влияние на характер, особенности и устойчивость происходящих в тренинге изменений. Поэтому, упражнения, игры и совокупность всех психологических техник и приемов являются не более чем инструментом в руках мастера. Поэтому результат применения этих инструментов зависит в первую очередь от личности мастера, от его профессионализма и только во вторую очередь – от «качества» этих «инструментов».

Список литературы

1. Базарова Г. Бизнес тренер настоящая профессия будущего: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1042>
2. Вачков И.В. Психология тренинговой работы / И.В. Вачков. – М.: Эксмо, 2007. — 416 с.
3. Горбатова Е.А. Теория и практика психологического тренинга / Е.А. Горбатова – СПб: Речь, 2008. – 320 с.
4. Захарова Г.И. Теория и методика психологического тренинга: уч. пособие / Г.И. Захарова. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2008. – 44 с.

5. Макшанов С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика. Монография / С.И. Макшанов. – СПб.: «Образование», 1997. – 238 с.

6. Рудестам, К. Групповая психотерапия / К. Рудестам. – СПб.: Питер, 1999. – 384 с.

7. Сидоренко, Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2003. – 208 с.

8. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. К. Фопель. – М.: Генезис, 2003. – 272 с.

КОРЕЦКАЯ И. А.

ТРЕНИНГ КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ НАВЫКОВ У МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ

Российский Экономический Университет им. Г.В. Плеханова,
Г. Москва
С.М. Велигжанина
МКОУ Павловская СОШ №2
Г. Павловск Воронежской области

Аннотация: в данной статье рассматриваются возможности формирования навыков коммуникации в начальной школе, анализируются особенности младших школьников, приводятся аргументы в поддержку упражнений коммуникативной компетентности.

Ключевые слова: младшие школьники, коммуникация, коммуникативные навыки, тренинги по развитию коммуникации, общение, упражнения, тренинги.

Коммуникативное поведение является видом деятельности, который имеет свои определенные законы, оно состоит из последовательных этапов и, следовательно, требует определенного набора навыков. [3] Невозможно представить ни один вид профессиональной деятельности, в которой не требовалось бы взаимодействовать с другими людьми.

Коммуникативные навыки – это способность человека взаимодействовать с другими людьми, адекватно интерпретируя получаемую информацию, а также правильно ее передавать. Данные навыки имеют очень большое значение в современном обществе, несмотря на активное внедрение виртуальной среды в нашу жизнь. [2] Кроме того, некоторые профессии обязывают уделять коммуникативным навыкам огромное внимание, поскольку в определенных видах деятельности одним из основных методов работы является общение. Например, в таких специальностях, как педагогика, журналистика, социология, психология и другие.