

ВИМОГИ ДО ВЕДУЧИХ ТРЕНІНГІВ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СПРЯМУВАННЯ ТА ЇХ ПІДГОТОВКА

У статті розглядаються вимоги до ведучих професійно-психологічних тренінгів. Акцентується увага на поєднанні у ведучого двох груп знань та умінь: професіонала у певній галузі практичної діяльності та спеціаліста, який досконало володіє психолого-педагогічними знаннями та методикою тренінгової роботи. Піднімається питання про необхідність підготовки ведучих цільових тренінгових програм.

Ключові слова: *ведучий професійно-психологічних тренінгів; вимоги та підготовка, цільові тренінгові програми.*



В останні роки в Україні спостерігається постійне замовлення з боку державних та недержавних організацій на проведення професійно-психологічного тренінгу персоналу. Відповідно, збільшується й кількість тих, хто пропонує послуги ведучих тренінгів. У свою чергу, фахівці з тренінгових технологій намагаються не допустити профанації цього виду роботи. Вони зацікавлені у належному професійному відборі та підготовці ведучих тренінгів, підвищенні їхнього авторитету. Завдання підготовки тренерів є актуальним і для системи МВС України з огляду на впровадження тренінгових технологій у підготовку працівників органів внутрішніх справ (Наказ МВС України «Про реформування системи освіти МВС України та підвищення якості підготовки фахівців для органів внутрішніх справ» від 28.10.2007 р. № 411, яким затверджено Концепцію й Програму реформування системи освіти МВС України та підвищення якості підготовки фахівців для органів внутрішніх справ). Шляхам його вирішення й присвячена ця стаття.

Загальні вимоги до ведучих тренінгів з 1970-х років стали предметом спеціальних досліджень вчених-психологів: Ю. Ємельянова, В. Захарової, В. Казмиренко, Г. Ковальова, С. Макшанова, Х. Міккіна, Л. Петровської, О. Сидоренко, Н. Хрящової, Т.С. Яценко та ін. У центрі їхньої уваги знаходилися рівень професійної кваліфікації, особистісної й етичної зрілості ведучого, ступінь володіння методичними засобами тренінгу і готовність нести відповідальність за результати своєї роботи та побічні ефекти групи – якості та уміння, які суттєво впливають на характер, масштаб і стійкість змін, які відбуваються під час тренінгу з його учасниками.

Проте всебічно досі не вивчено психологічне підґрунтя, яке лежить в основі вимог до ведучих тренінгів, котрі мають за мету формування певних навичок і умінь у різних видах професійної діяльності, в тому числі правоохоронній. Також мало вивчений вплив недотримання вимог.

Мета цієї праці полягає у виокремленні низки суперечливих вимог до ведучих тренінгів насамперед професійно-психологічного спрямування, які особливо помітні при організації тренінгів для персоналу правоохоронних органів та пошуку засобів їх пом'якшення.

Специфіка професійно-психологічного тренінгу полягає у необхідності поєднання в особі ведучого двох груп знань і умінь: професіонала у певній галузі практичної діяльності (наприклад, правоохоронній) і фахівця, що досконало володіє психолого-педагогічними знаннями, методикою проведення тренінгу. Досить часто тренери з психологічною освітою недостатньо знайомі зі специфікою професійної діяльності правоохоронців, а правоохоронці не мають достатньої психолого-педагогічної підготовки. Насамперед їм бракує знань в галузі загальної психології, психології пізнавальної діяльності та психології особистості, вікової та педагогічної психології, психології малих груп, спеціальних навичок тренінгової роботи.

Важливо, щоб ведучий тренінгу був для учасників групи зразком бажаної поведінки. Ефективність тренінгу, якщо тренер, не здатний поводитися відповідно до того, до чого він закликає групу, малоймовірна. З іншого боку, в силу свого специфічного статусу в групі (зокрема, в групі працівників ОВС, що звикли коритися наказам), ведучий зазвичай має владу над учасниками тренінгу. Внаслідок цього ймовірно виникнення залежності від тренера, що суперечить принципам даного методу.

Ведучий тренінгу має орієнтуватися на найбільш перспективну та гнучку модель професійного поведіння, розуміючи, що працівники ОВС здебільшого намагаються уникати самостійного прийняття рішень і тому прагнуть засвоїти «єдиний правильний» алгоритм вирішення тієї чи іншої професійної задачі.

Не бажано задавати жорсткі параметри особистості професіонала, аби не підштовхнути учасників тренінгу до нівелювання власних індивідуальних відмінностей (ефект спрощення за аналогією з «шагреновою шкірою»). Отже, під час тренінгу не варто займатися «викорінюванням небажаних» рис і властивостей учасників тренінгу. Краще привертати їхню увагу до унікальної можливості в тренінговій ситуації експериментувати, досліджувати власні здібності та обмеження, використовуючи зворотній зв'язок, необхідний для самопізнання. При цьому варто прийняти до уваги те, що в групах працівників правоохоронних органів через низький рівень експансивності учасників тренінгу отримання зворотнього зв'язку становить певні труднощі. Ця обставина змушує ведучого постійно використовувати ретельно підібрані вправи «криголами».

Під час тренінгу ведучий повинен насамперед дбати про формування і розвиток необхідних фахівцям навичок і умінь, показ продуктивних особистісних і професійних проявів, надання можливостей для апробування нових варіантів поведінки і способів професійної діяльності, стимулювати учасників тренін-

гу до усвідомлюваних конструктивних змін через адекватний зворотній зв'язок.

Найбільш загальною характеристикою, яка відображає сутність тренерської позиції в системі міжособистісних стосунків під час професійно орієнтованого тренінгу, є відмова ведучого від «місіонерської позиції», від директивних висловлювань та інтерпретацій.

Оснoву такої моделі тренерського поведіння складає припущення, що спільний інтелектуальний, емоційний і творчий потенціал тренінгової групи, який активізується під час тренінгу, є суттєво більшим за можливості ведучого, навіть добре підготовленого і досвідченого [5]. Крім того, народжені у процесі взаємодії власні висновки й узагальнення учасників групи легше сприймаються і засвоюються ними, а згодом і переносяться у практичну діяльність.

Тренер несе відповідальність за сприятливий груповий клімат і використовує широкий діапазон засобів для запобігання і позитивної трансформації неконструктивних внутрішніх групових антагонізмів. Проте у практиці ведучих зустрічаються різні помилки, які у кінцевому рахунку впливають на сукупний ефект тренінгу для групи загалом та для кожного учасника зокрема.

До найбільш небажаних з них належать:

- прагнення ведучого використовувати групу у власних інтересах, наприклад, для самоствердження;
- тенденції до маніпулювання групою*;
- орієнтація на драматичність** групового процесу як критерій ефективності роботи;

* У зв'язку з цим викликає незгоду позиція В.Ю. Большакова, який вважає необхідним елементом тренінгу налаштування учасників один проти іншого («турнірні бої») [1].

** В.Ю. Большаков вважає, що ознакою вдалого тренінгу «є невеличка бійка між учасниками» [1], з чим ми категорично не згодні.

- особистісна відчуженість тренера в груповому процесі;
- надлишок відсторонених інтерпретацій тренером того, що відбувається в групі;
- неконструктивні обмеження проявів активності членів тренінгової групи, постановка їх у задані ведучим жорсткі межі;
- надмірна увага до окремих учасників тренінгу, що стають фаворитами тренера або піддаються пресингу;
- жорстке впровадження однієї, наперед обраної стратегії;
- наявність у тренера власних психологічних проблем.

До цього переліку типових помилок тренера, запропонованого К.Роджерсом в результаті узагальнення власного досвіду групового консультування, варто додати виявлені нами недоліки ведучих груп професійно-психологічного тренінгу, виділені на основі вивчення вражень учасників тренінгу та експертної оцінки результатів впровадження тренінгових програм в органах і підрозділах внутрішніх справ.

Ці недоліки залежать певною мірою від професійної приналежності тренерів. Досвідченим практикам правоохоронної діяльності, яким бракує психолого-педагогічних знань, властиві такі помилки:

- абсолютизація власного професійного досвіду, його не виправдане перенесення на роботу з представниками інших професійних груп, менторський тон у спілкуванні;
- неналежна увага до організаційної культури тренінгу. Але ж тут має значення все – вік, стать, зовнішність, стиль поведінки ведучого, місце та обладнання місця проведення тренінгу, наявність технічних засобів навчання, роздаткового матеріалу, «канцелярських дрібниць», організація перерв тощо;
- невтручання у груповий процес при виникненні ситуацій, явно неприємних конкретним учасникам тренінгу (через нечутливість до інтрапсихічних феноменів),
- з іншого боку – придушення суперечок, які могли привести до вироблення групою конструктивних ідей, що виникає

через абсолютизацію принципу єдиноначальності і зневіру в «колективному розумі»;

Для тренерів з достатнім рівнем психолого-педагогічної підготовки та браком «міліцейської роботи» характерні такі помилки:

- недостатній рівень знань специфіки фахової діяльності учасників професійно-психологічного тренінгу;

- акцент під час тренінгу на опрацюванні психологічних проблем учасників, що заважає досягненню головної мети – формуванню професійно важливих якостей особистості, відповідних навичок і умінь;

- прагнення до збереження позитивного ставлення учасників до тренінгу і самого ведучого всупереч поставленим цілям, уникання конфронтації;

- віра в групу як джерело ідей (коли її члени уникають прояву будь-якої ініціативи), неадекватне очікування від групи проявів конструктивної активності.

Спільна робота двох різних за фахом ведучих тренінгу (правоохоронця та психолога) може врівноважити їх недоліки, але може їх і подвоїти. Не виключено й виникнення між ними явного конфлікту, що унеможлиблює спільну роботу.

Високі вимоги до тренера спонукають практиків у галузі професійного тренінгу до пошуку психодіагностичних критеріїв добору ведучих. Ці критерії можуть бути віднесені до інтелектуальних, регулятивних і комунікативних сфер, а також до морально-етичних особливостей претендента на подібний вид психологічної практики, його професійного та життєвого досвіду.

У даний час знаходимо у спеціальній літературі різні підходи до визначення якостей ведучого, що потребують додаткового теоретичного опрацювання та експериментальної перевірки.

В.П. Захаров і Н.Ю. Хрящева [2] пропонують 14 характеристик, відібраних за критеріями необхідності і достатності, яким має відповідати ефективний тренер. Запропонований пере-

лік включає ряд особистісних та професійних характеристик різного ступеня визначеності. Зокрема, це порядність, що включає моральність, людяність, духовність та виключає маніпулятивний підхід, а також передбачає відповідальність і соціальну зрілість як наслідок здобутого життєвого та фахового досвіду. Крім того, ефективний тренер повинен володіти розвинутим регулятивним потенціалом, що визначає його активну позицію під час тренінгу.

Значна міра невизначеності й висока емоційна насиченість тренінгу вимагають великого самовладання, витримки, навичок самоконтролю. Ці якості дозволяють ведучому протистояти агресії, спрямованій на нього чи на інших, невротичним і депресивним реакціям учасників групи. Бажаними для ведучого є такі якості, як терпіння, стійкість до невизначеності, послідовність і наполегливість у досягненні поставлених цілей у сполученні з гнучкістю і креативністю.

Ведучий має бути готовим до невизначеності, і навіть до тимчасової відсутності бажаних результатів тренінгу, до необхідності неодноразового повторення спроби впливу, але вже іншими засобами. Для цього він має володіти широким спектром засобів впливу та бути готовим випробувати всі, поки не досягне своєї мети.

Варто визнати необхідними для ведучого і вищі за популярційні стандарти показники загального інтелекту, вольового та комунікативного потенціалу, що підтверджено отриманими нами результатами психодіагностики найбільш успішних ведучих.

Перелік необхідних якостей тренера завершують сенситивність, гнучкість поведінки. Цей перелік може бути доповнений списком небажаних якостей претендента на роль ведучого тренінгу, запропонованим Г. Міккіним [4]. Це:

- аутичність, наявність психічного перенасичення спілкуванням і зниження мотивації до тренерської роботи;

- неадекватна самооцінка у сполученні з емоційною незрілістю, що може приводити до зростання конфліктності, потреба у постійному підтвердженні власної значущості;

- брак креативності, незалежності, стійкості до стресорів, що приводить до значних енергетичних витрат, стомлюваності тренера.

Для ведучих професійно орієнтованих тренінгових програм ми вважаємо за необхідне володіння різноманітним життєвим досвідом, спеціальну підготовку в тій галузі, яка стосується праці фахівців, що проходять тренінг, стійкість до конфронтації, розвинуте позитивне мислення.

Ряд властивостей ведучого піддається корекції і може досягати свого оптимуму в результаті спрямованого навчання і постійної практики. До них можуть бути віднесені природність поведінки й уміння гнучко змінювати план проведення тренінгу з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей його учасників та групової динаміки, винахідливість при виборі прийомів активізації уваги, творчого потенціалу, уміння розподіляти власні сили і концентруватися в потрібний момент тощо.

Для ведучого тренінгу характерним є значне інтелектуальне, емоційне і фізичне навантаження, пов'язане з інтенсивним характером роботи і зусиллями, спрямованими на реалізацію методологічних принципів тренінгу. У першу чергу це пов'язано з необхідністю постійного контролю процесів, що відбуваються в групі в цілому і з окремими учасниками, зокрема, з необхідністю безпомилкового запам'ятовування інформації, що стосується ситуації тренінгу, поведінкових проявів і висловлювань учасників групи.

У зв'язку з цим при організації власної роботи ведучий орієнтується на оптимальний для себе рівень навантаження, узагальненою мірою якої може бути кількість груп у конкретний проміжок часу, які можуть бути проведені ведучими без шкоди для власного здоров'я та ефективності діяльності.

Літературні дані стосуються переважно тих тренерів, які працюють «у вільному режимі», за угодами із замовниками. Але вони важливі й для визначення робочого навантаження тренерів, що працюють, наприклад, в ЦПП ГУМВС чи відомчих закладах освіти.

Психологи, які систематично проводять тренінги, відзначають, що для них оптимальна кількість груп залежить від тривалості і складності програми, складу групи і загального стану працездатності.

За нашими даними, більшість ведучих тренінгів (65%) вважають оптимальним для себе проведення однієї «тижневої» групи на місяць. Цю обставину ми пов'язуємо з необхідністю відновлення після інтенсивної діяльності, обумовленою постійною активністю впродовж 10–12 (12–14 для тренерів-початківців) годин на добу.

Ведучий за тиждень тренінгів виконує протягом 32–40 годин емоційно насичену діяльність, що вимагає постійної напруги процесів уваги, мислення, пам'яті, волі. Як показують отримані С.І. Макшановим [3] експертні оцінки, для двогодинних відрізків діяльності ведучих тренінгу чисельністю 14 осіб, незалежно від змісту програми, характерні наступні показники:

- більше 1000 контактів з учасниками групи. Йдеться про запит або надання інформації, підтвердження розуміння, діагностику стану, підтвердження контакту, припинення дії, спонукання до дії, санкціонування дії, підтримку, вираження співчуття, незгоди, осмислення інформації, яка носить оцінний характер тощо;
- більше 50 ситуацій, пов'язаних із прийняттям тренером рішень про варіанти продовження роботи групи;
- постійна концентрація уваги на тому, що відбувається у групі.

За даними С.І. Макшанова, існує залежність між гранично можливою кількістю проведених тренінгів і індивідуально-психологічними особливостями ведучих, їхнім досвідом. Трене-

ри-чоловіки і початківці вважають для себе можливим проведення більшої кількості груп у порівнянні з тренерами-жінками і досвідченими тренерами.

Наведені міркування вказують на необхідність визначення таких норм навантаження для ведучих тренінгів в системі органів та підрозділів внутрішніх справ, які залишають час для підготовки до проведення занять, підвищення фахової кваліфікації, відновлення працездатності.

На нашу думку, навантаження ведучого може складати 600–800 академічних годин на рік. При можливості бажано дозволяти вести груповий тренінг разом з партнером, удвох, з ко-тренером. При цьому варто відзначити, що спрацьована пара ведучих формується не один рік, її роз'єднувати не доцільно.

Підготовка ведучих тренінгів професійно-психологічного спрямування в системі МВС України повинна носити адресний (цільовий) і ступеневий характер. Перший ступінь підготовки ведучого передбачає опанування ним цільових професійно орієнтованих тренінгових програм, розроблених на належному рівні відповідними фахівцями, шляхом участі в тренінгу тренерів. Далі відбувається розширення репертуару опанованих тренінгів, нарощування їх складності (від навчання простим трудовим операціям до формування комплексних складних умінь, які мають застосовуватися творчо, за умов дефіциту часу, інформації, у складних, напружених та небезпечних умовах). Розрізняють [5] рівні підготовки тренерів: перший – кваліфікаційний рівень асистента тренера, який виконує допоміжні функції у складі тренерської команди; другий – тренер, ведучий сертифікованих тренінгових програм; третій – тренер-методист, розробник авторських тренінгових програм, супервізор для тренерів-початківців, експерт.

Таким чином, підготовка ведучих тренінгів професійно-психологічного спрямування – складне та актуальне завдання, для вирішення якого нагромаджено достатні теоретичні та методичні напрацювання. Проте їм бракує креативності, незалеж-

ності, стійкості до стресорів, що приводить до значних енергетичних витрат, стомлюваності.

Важливо, щоб ведучий тренінгу був для учасників групи зразком бажаної поведінки; орієнтувався на найбільш перспективну та гнучку модель професійного поведіння; розумів, що працівники ОВС здебільшого намагаються уникати самостійного прийняття рішень, і тому прагнуть засвоїти «єдиний правильний» алгоритм вирішення тієї чи іншої професійної задачі; дбав про формування і розвиток необхідних фахівцям навичок і умінь; продуктивно проявлявся з особистісної та професійної точки зору; надавав можливості для апробування нових варіантів поведіння і способів професійної діяльності; стимулював учасників тренінгу до усвідомлюваних конструктивних змін через адекватний зворотній зв'язок.

Ведучому тренінгу не бажано задавати жорсткі параметри особистості професіонала; під час тренінгу не варто займатися «викорінюванням небажаних» рис і властивостей учасників тренінгу; варто прийняти до уваги те, що в групах працівників правоохоронних органів через низький рівень експансивності учасників тренінгу, отримання зворотнього зв'язку становить певні труднощі.

Ведучий має відмовитися від «місіонерської позиції», від директивних висловлювань та інтерпретацій, запобігати трансформації неконструктивних внутрішніх групових антагонізмів; не використовувати групу у власних інтересах, наприклад для самоствердження; не маніпулювати групою; не драматизувати груповий процес; неконструктивно не обмежувати прояви активності членів тренінгової групи, не ставити їх у жорсткі межі; не надавати надмірної уваги окремим учасникам тренінгу, що стають фаворитами тренера або піддаються пресингу; жорстко впроваджувати одну стратегію; не абсолютизувати власний професійний досвід; невиправдано не переносити менторський тон у спілкуванні; не прагнути до збереження позитивного ставлення учасників до тренінгу і самого ведучого всупереч постав-

леним цілям; не придушувати суперечок, які б могли привести до вироблення групою конструктивних ідей, що виникає через абсолютизацію принципу єдиноначальності і зневіру в «колективному розумі».

Ведучому тренінгу слід втручатися у груповий процес при виникненні ситуацій, явно неприємних конкретним учасникам тренінгу (через нечутливість до інтрапсихічних феноменів).

Разом з цим, в Україні ці питання поки що не вирішені. Тренінг як різновид навчання і ведучий тренінгу як фахівець офіційно в Україні не існують. Підготовка ведучих тренінгів поступово налагоджується, але ще не набула рис чіткої системи. При цьому стандарти підготовки ще не визначені, а тому якість підготовки більше залежить від ступеня індивідуальної самокритичності та здатності до рефлексії, ніж від організаційних та науково-методичних напрацювань.

1. Психотренінг. Социодинамика. Игры. Упражнения / В.Ю. Большаков. – СПб., 1996. – 380 с.

2. Захаров В.П. Социально-психологический тренинг / В.П. Захаров, Н.Ю. Хрящева. – Л., 1989. – 43 с.

3. Макшанов С.И. Психология тренинга / С.И. Макшанов. – СПб., 1997. – 212 с.

4. Миккин Х. Возможности видеотренинга при подготовке руководителей и специалистов к общению в международных трудовых коллективах / Х. Миккин // Методы исследования, диагностики и развития международных трудовых коллективов. – М., 1986. – С. 111–127.

5. Мороз Л.І. Професійно-психологічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС): монографія / Л.І. Мороз. – Івано-Франківськ: ЗАТ «Наддвірнянська друкарня», 2007. – 312 с.

6. Петровская Л.А. Компетентность в общении / Л.А. Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.



Мороз Л.И. Требования к ведущим тренингов профессионально-психологического направления и их подготовка.

Аннотация. В статье рассматриваются требования к ведущим профессионально-психологических тренингов. Акцентируется внимание на сочетании у ведущего двух групп знаний и умений: профессионала в определенной отрасли практической деятельности и специалиста, который в совершенстве владеет психолого-педагогическими знаниями и методикой тренинговой работы. Затрагивается вопрос о необходимости подготовки ведущих целевых тренинговых программ.

Ключевые слова: *ведущий профессионально-психологических тренингов; требования и подготовка, целевые тренинговые программы.*



Moroz L.I. Requirements to heads of the professionally psychological direction and their training

The requirements to the trainers of the professional-psychological trainings are considered in the article. Attention is paid to the unity of two groups of knowledge and skills in a trainer: a professional in a certain branch of practical activity and a specialist who has a good command of psychological and pedagogical knowledge and the methods of training. It is necessary to prepare the trainers of the professional-psychological trainings.

Key words: *trainer of the professional-psychological trainings, requirements and preparation, purpose training programmes.*