

*Попова Г. В., кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами НТУ «ХПИ» (м. Харків)  
Мілорадова Н. Е., кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та педагогіки ФПМСІТ ХНУВС (м. Харків)*

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД СТАНОВЛЕННЯ ПСИХОЛОГА-ТРЕНЕРА У ВУЗІ

*У статті описано досвід застосування професійно-рольового тренінгу тренерів, що адресований студентам-психологам. Тренінг розглядається як ефективний напрям соціально-психологічного супроводу процесу становлення психолога-фахівця. Виділено типові професійні ситуації і професійні ролі в діяльності психолога-тренера, які лягли в основу тренінгової програми підготовки у ВУЗі майбутніх психологів-тренерів. Показано, що розроблена програма сприяє розвитку професійно-ідентифікаційних процесів і формуванню інструментальної компетентності майбутніх психологів-тренерів.*

*Ключові слова: становлення психолога-тренера, професійно-рольовий тренінг тренерів, професійні ситуації та професійні ролі в діяльності психолога-тренера.*

*В статті описано опыт применения профессионально-ролевого тренинга тренеров, адресованный студентам-психологам. Тренинг рассматривается как эффективное направление социально-психологического сопровождения процесса. Выделены типичные профессиональные ситуации и профессиональные роли в деятельности психолога-тренера, которые легли в основу тренинговой программы подготовки в Вуз будущих психологов-тренеров. Показано, что данная программа способствует развитию у будущих тренеров профессионально-идентификационных процессов и формированию их инструментальной компетентности.*

*Ключевые слова: становление психолога-тренера, профессионально-ролевой тренинг тренеров, профессиональные ситуации и профессиональные роли в деятельности психолога-тренера.*

*The article describes the experience of professional and role training usage which is aimed at psychology students. The training is considered as an effective direction of social and psychology maintenance of the process. Typical professional situations and professional roles in the psychology-coach activity are outlined, which formed a basis for the training program of the future psychology-coaches. It is shown that the program contributes to the development of professional and identificational processes and forming the tool competency of future coaches.*

*Key words: the forming of the student-coach, role-professional training of coaches, professional situations and professional roles in the psychology-coach activity.*

**Актуальність.** У сучасному суспільстві простежується тенденція стихійного застосування психологічних знань широким колом людей, що не мають спеціальної психологічної освіти. Особливо це явище притаманне ринку психологічних послуг в області тренінгу. Тренінги з'являються у відповідь на запит про необхідність соціально-психологічної підготовки фахівців у різних сферах: в бізнесі, освіті, політиці, силових відомствах. Досвід тренерів соціально-психологічного тренінгу дуже неоднорідний: від знання однієї єдиної програми і точного її відтворення до володіння методичними знаннями внаслідок навчання у спеціальних групах для тренерів. Проблема, на наш погляд, полягає в тому, що студенти, які отримують психологічну освіту, не мають необхідного для практичної роботи рівня професійно-особистісного розвитку і часто умов для його придбання. У той же час досвідчені «неспеціалісти» не мають важливих ознак професійного мислення, хоча активно практикують, як тренера.

Таким чином, у сучасних умовах навчання у ВУЗі при підготовці психологів-тренерів необхідно застосовувати інноваційні методи, що дозволяють максимально наблизити студента до реального практичного досвіду тренінгової роботи.

**Мета** статті – опис досвіду застосування професійно-рольового тренінгу тренерів як одного з важливих напрямів соціально-психологічного супроводження процесу становлення майбутнього психолога-тренера.

**Аналіз наукових досліджень.** На сучасному етапі розвитку тренінгового руху в нашій країні формуються професійні стандарти тренерської діяльності, з якими тренери-початковці можуть співвідносити свої знання та вміння; розвиваються уявлення щодо професійної спеціалізації «психолог-тренер», вимог до особистості, етапів становлення тренера-професіонала.

На думку психологів, що активно практикують тренінг тренерів [1,5,6], для професійного тренера-психолога характерна

наступна структура професійної компетентності:

- Технічна компетентність - уміння трансформувати мету, що поставлена перед тренером керівництвом організації, в термінах бажаного результату у систему конкретних навчальних завдань, скомпонувати програму тренінгу та застосувати її;

- Міжособистісна комунікативна компетентність - комунікативні навички (вербальні і невербальні), чутливість до групових процесів і уміння їх інтерпретувати, здатність до рефлексії комунікативних процесів (високий рівень усвідомлення власних особистісних характеристик, установок щодо себе та інших, розуміння мотивів поведінки інших людей), уміння з управління комунікативними ситуаціями (можливості цивілізованого впливу на партнерів по спілкуванню в різних соціальних ситуаціях);

- Контекстуальна компетентність - володіння соціальним контекстом, в якому існує професія; тренер-професіонал повинен змістовно розуміти, де і кого він навчає, не в меншій мірі, ніж володіти самим предметом;

- Адаптивна компетентність - здатність передбачати зміни в професії, пристосовуватися до нових умов тренерської практики в динамічних (а не заданих раз і назавжди) умовах організаційної культури;

- Концептуальна компетентність - володіння знаннями, на яких базується тренерська практика;

- Інтегративна компетентність передбачає вміння давати інформативні професійні оцінки (в тому числі відносно власної роботи) - мислити в логіці професії, приймати обґрунтовані рішення, вирішувати виникаючі проблеми і розставляти пріоритети так, як це прийнято в даній професії.

Поряд з формуванням системи компетентностей професіоналізація психолога-тренера передбачає формування певної системи установок особистості, серед яких одними з центральних є:

- Професійна ідентичність - ступінь, до якої людина розділяє норми професії; етичні стандарти;

- Прагнення до вдосконалення основ своєї професії – ступень усвідомлення необхідності вивчати процеси і продукти своєї праці; мотивація до безперервного навчання.

- Прагнення до затребуваності своєї праці, установка на реалістичну оцінку вимог ринку й адаптацію до них.

Як бачимо, вимоги до особистості та вмінь психолога-тренера специфічні і різнобічні, серед них розвинута комунікативна компетентність є необхідною складовою професійної діяльності психолога-тренера. Психологічний супровід, спрямований на гармонізацію особистості майбутнього фахівця-психолога, є важливою умовою його успішного професійного становлення. Конкретною формою супроводу може виступити професійно-рольовий тренінг, що включає спеціальні рольові ігри.

Основна мета використання рольових ігор – це акумулювання та передача життєвого досвіду [2,4]. Рольова гра в процесі онтогенезу виконує функцію соціалізації та навчання навичкам поведінки, освоєння соціальних і професійних ролей. У традиційній педагогіці рольова гра використовується як активний методу навчання з метою підвищення ефективності засвоєння нових знань (наприклад, у вивченні іноземних мов) [5]. У західній традиції рольові ігри використовуються в професійному навчанні як з метою розширення інформованості, так і вироблення спеціальних навичок професійної діяльності і поведінки [5,7].

Кожна роль являє собою поєднання, комбінацію особистих і колективних елементів. Психодрама, що запропонована Дж. Морено спрямована на розкриття та опрацювання особистісних елементів, рольових конфліктів, індивідуальних уявлень і особливостей. Соціодрама ж не обмежується проблемами окремої людини або конкретної групи (психотерапевтичної, психодраматичної). Вона звернена до проблем, породжених тим чи іншим соціумом, культурою і спрямована на розкриття колективних елементів ролі, рольових конфліктів, уявлень, досвіду, відносин між різними групами людей. У центрі її уваги знаходяться колективні рольові патерни, що репрезентують колективні уявлення і досвід, переживання, зумовлені різними соціокультурними особливостями і проблемами (соціальними, етнічними, расовими, професійними, статевими, етичними і пр.). Морено писав, що «соціодрама звертається до глибинних соціальних реальностей, ще не прикрашених мистецтвом і не спустошених

інтелектуалізацією» [4]. Таким чином, психодраматичне та соціодраматичне розігрування є важливими в ході набуття, усвідомлювання, переструктурування особистого досвіту майбутнього психолога-тренера.

Моррі ван Ментс [3], аналізуючи переваги і недоліки рольової гри як методу навчання, звертає увагу на наступні аспекти. Переваги рольової гри в процесі навчання проявляються:

- в афективно-особистісної сфері (допомагає учневі виразити приховані почуття; обговорювати особисті питання і проблеми; перейнятися почуттями оточуючих і зрозуміти їх мотивацію; вчить контролювати почуття й емоції);

- у сфері активізації змістовної діяльності (гра є мотивуючою і ефективною, оскільки припускає дію; дає можливість потренуватися в різних типах поведінки; висвічує загальні соціальні проблеми і динаміку групової взаємодії, формального і неформального);

- у сфері активного формування установок учнів (цілеспрямовано змінює установки в виділеній сфері; усуває прірву між навчанням і реальними життєвими ситуаціями);

- в організації навчального процесу (гра дозволяє жваво і безпосередньо представити академічний описовий матеріал; забезпечує швидкісний зворотний зв'язок, як учневі, так і наставнику; сконцентрована на учня і звертається до його потреб і турбот; група може контролювати зміст і темп гри).

Недоліки рольової гри проявляються:

- в організації навчального процесу: на гру іде багато ресурсів - людських, просторових, матеріальних, часу; гра може переважати в навчальному процесі, відсуваючи на другий план теорію і факти;

- в особистісному аспекті: гра залежить від особистісних особливостей наставника і учня; наставник може втратити контроль над змістом і процесом навчання; зіткнення можуть включити механізми відторгнення і захисту; спрощення можуть вводити в оману.

Ван Ментс [3] робить висновок, що використання рольових ігор найбільш доцільно там, де мова йде про різні аспекти комунікації. Гра ідеально підходить до навчання будь-якої комунікативної діяльності - вивченню мов, літератури, тренінгу соціальних навичок, навчання осіб

«допомагаючих професій»: соціальних працівників, педагогів, психологів.

Девід Турнер [7] вважає рольові ігри одним з основних методів індустріальних тренінгів у професійному навчанні та дає наступне визначення рольової гри: «це моделювання ситуації, де учням пропонується виконати роль якої людини в знайомих для них обставинах або ситуаціях. На практиці більшість рольових ігор являють собою одноактну сценку без заздалегідь прописаних реплік». Рольова гра, по Д. Турнеру, виконує в навчанні такі функції: інформування, зміна відносин, з'ясування чужих думок з приводу своєї поведінки, демонстрацію моделі поведінки, репетицію можливих реальних ситуацій, підвищення самооцінки і емпатичності.

Специфікою рольових ігор, які пропонує західна традиція є жорстка сценарна заданість з численними конкретизаціями, що ускладнює засвоєння інформації і накладає обмеження на спонтанні прояви учасників гри. Як правило, задаються і характеристики особистості. У цьому випадку поведінка учасника опосередковується не тільки роллю і змістом ситуації, але і «запропонованими» особистісними особливостями. Подібна технологія розробки та проведення рольових ігор знижує їх ефективність, перемикаючи увагу учасників з обговорення та усвідомлення неефективних індивідуальних форм професійної (рольової) поведінки на обговорення «об'єктивних» складнощів ситуації, «складнощів характеру» клієнта, а також дає можливість для «виправдання» власної невдачі: «це ж по інструкції я був боязким і недосвідченим, а насправді я не такий».

Таким чином, рольова гра повинна надавати можливість особистісних проявів учасників в ході виконання ними ролей. Це підвищує її ефективність як джерела особистого досвіту особливо для майбутніх психологів-тренерів.

### **Виклад основного матеріалу.**

Запропонований нами професійно-рольовий тренінг (ПРТ), як комплексний метод активного соціально-психологічного навчання базується на використанні спеціально розроблених відповідно професійним ситуація психолога-тренера рольових ігор, кейсів та завдань. У найбільш загальному вигляді запропоновану модель ПРТ для майбутніх тренерів-психологів можна представити таким чином:

## Питання психології



Рис.1. Модель професійно-рольового тренінгу.

У власній викладацькій діяльності в рамках курсу «Соціально-психологічний тренінг» (СПТ) ми зробили спробу інвентаризації типових тренерських ситуацій в ході планування і проведення СПТ. За результатами експертного опитування серед практикуючих СПТ тренерів-психологів (n=46) були виділені класи типових професійних ситуацій: організаційні, технологічні, творчі, маркетингові.

Організаційні ситуації є загальними для будь-якого навчального процесу. Вони вимагають дій з організації тренінгу у відповідності із загально прийнятими нормами його проведення щодо складу групи, кількості учасників, матеріального забезпечення групової роботи за програмою, з підбору приміщення для тренінгу і т.п. Відповідно цим ситуаціям студентам були запропоновані відповідні змістовні кейси (наприклад кейс «Кошторис тренінгу»).

Технологічні ситуації вимагають спеціальних знань і тренерських умінь, оскільки напряму стосуються взаємодії з учасниками групового процесу в ході пред'явлення і виконання програми СПТ. Наприклад, тренер повинен вміти з гарантованою ефективністю прояснювати представлення учасників про цілі тренінгу, коригувати їх очікування, забезпечувати підтримку учасникам у важкій груповій ситуації. Технологічні дії тренера необхідні в ході освоєння програми учасниками тренінгу. Важливими є дії тренера по створенню необхідної емоційної атмосфери в групі, лабілізації установок учасників, організації дослідницької діяльності членів групи, по

підтримці працездатності групи, забезпеченню навчального ефекту в тренінгових іграх, адекватному завершенню психологічних процесів у тренінговій групі. В рамках ПРТ студентам було запропоновано самостійне ведіння групової гри. Після кожної гри організувалась рефлексія подій за допомогою відео компонента. Крім того, відбувалось групове обговорення з приводу різних аспектів групової динаміки. Тобто створювався рефлексивний мета-рівень аналізу дій майбутнього тренера.

Творчі ситуації в роботі тренера присутні постійно, пронизують будь-які його дії, проте можна особливо виділити діяльність тренера по створенню нових тренінгових програм, дослідницьку діяльність з питань створення та апробації ігор, нових тренінгових заходів. В рамках ПРТ студентам було запропоновано моделювання тренінгової програми з наступною експертизою з боку тренерів-практиків.

Маркетингові ситуації виникають в діяльності тренера по дослідженню «ринку» попиту і пропозиції тренінгових послуг; по створенню програм тренінгу відповідно до вимог замовника або відповідно до реалій ринку тренінгових послуг; під час взаємодії з замовниками та потенційними клієнтами; при просуванні програми, позиціонуванні себе як тренера. В ході ПРТ студенти приймали участь в рольових іграх («Договір» та ін.), що моделювали типові маркетингові ситуації.

Відповідно до типових ситуацій в діяльності тренера були виділені професійні ролі:

## Питання психології

- груповий лідер (виступає ініціатором, наставником, режисером, аналітиком, експертом, критиком),
- фасилітатор (активує і полегшує групові й особисті процеси в тренінговій групі),
- спонтанний учасник (приклад емоційно відкритого учасника тренінгу), артист (демонструє зразки поведінки, емоційно впливає на учасників тренінгової групи),
- дослідник, творець, методист (створює концепції тренінгу, створює програми),
- організатор, учасник бізнес процесів (бере участь в процесах маркетингу, менеджменту, реклами, побудови іміджу, проводить переговори, укладає контракти).

Описані класи професійних ситуацій і ролей лягли в основу програми професійно-рольового тренінгу (ПРТ) для підготовки психологів-тренерів у Вузi. Кейси, рольові ігри, практичні завдання даного тренінгу спрямовані на моделювання типових професійних ситуацій в ході здійснення діяльності психолога-тренера СПТ. Запропонований тренінг тренерів передбачає для студентів можливість випробувати усі ролі особисто. Важливим акцентом даної програми є її спрямованість на формування комунікативних навичок співпраці, корекції неефективних способів поведінки в ситуаціях зіткнення інтересів, освоєння професійних дій тренера в різних аспектах (позиціонування себе як тренера, проведення тренерських інтервенцій, надання адресної підтримки учаснику у важкій груповій ситуації та ін. ).

За даними підсумкових звітів студентів-психологів, які брали участь в СПТ за програмою професійно-рольового тренінгу, були виділені наступні категорії, що якісно характеризують ефекти ПРТ:

- в ході участі у тренінгу розширилися горизонти уявлень про майбутню реальної професійної діяльності психолога-тренера, про кордони в цільовому призначенні тренінгу,

реальних можливостях при вирішенні практичних завдань;

- зросла зацікавленість практичною діяльністю психолога-тренера (технологіями впливу, підбором і конструюванням ігор відповідно завданням тренінгу);
- студенти придбали конкретні практичні вміння роботи психолога по створенню тренінгової програми та її просуванню;
- учасники відчули ефект синергії від діяльності в команді і задоволення від спільної творчої активності,
- прийняли для себе особисте рішення про самовдосконалення як психолога - організатора тренінгових груп.

**Висновки.** Проблема становлення психолога в різних аспектах вимагає уваги як до процесу особистісного розвитку, так і розвитку спеціальних професійно-комунікативних умінь майбутнього професіонала. В ході навчання у Вузi необхідно застосовувати заходи соціально-психологічного супроводження процесу становлення майбутнього психолога-тренера. Серед таких засобів дієвим є професійно-рольовий тренінг тренерів, що включає комплекс активних методів соціально-психологічного навчання, зокрема ігрове проектування. Професійно-рольовий тренінг забезпечує занурення студента в професійну ситуацію, його особистісну залученість, розвиває професійну рефлексію, прагнення до професійного самовизначення і самовдосконалення, дозволяє студентам інтегрувати компетентність в професійній сфері, активно освоювати зміст майбутньої професійної діяльності у взаємозв'язку з практикою. На даному етапі розвитку психологічної освіти назріла необхідність інвентаризації наявних варіантів тренерської підготовки і вироблення її стандарту, згідно з яким можлива підготовка психолога-тренера у Вузi.

## Література

1. Кроль Л.М., Михайлова Е.Л. Тренінг тренерів: як закалялась сталь / Л.М. Кроль, Е.Л. Михайлова. — М.: Независимая фирма "Класс", 2002. — 192 с.
2. Лейтц Г. Психодрама: теория и практика / Г. Лейтц. — М.: Изд.группа «Прогресс», «Универс», 1994. — 352 с.
3. Ментс М.ван. Эффективное использование ролевых игр в тренинге / М.ван. Ментс. - СПб: Питер, 2001. — 208 с.
4. Морено Я. Психодрама / Я. Морено. — М.: Апрель Пресс, Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001. — 528 с.
5. Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: учебное пособие / А.П. Панфилова. — СПб: ИВЭСЭП, «Знание», 2003. — 536 с.
6. Сидоренко Е. Технологии создания тренинга. От замысла к результату / Е.Сидоренко. — С.Пб.: Речь, 2007. — 336 с.
7. Старшенбаум Г.В. Тренінг навичок практического психолога: Интерактивный учебник: Игры, тесты, упражнения / Г.В. Старшенбаум. — М.: Психотерапия, 2008. — 416 с.
8. Турнер Д. Ролевые игры. Практическое руководство / Д.Турнер — СПб: Питер, 2002. — 352 с.