

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ МЫШЛЕНИЕ ТРЕНЕРОВ И ВЕДУЩИХ ГРУПП КАК ОСНОВА УПРАВЛЕНИЯ ГРУППОЙ

Лавринович Е.В., Мазаева Е.С. В сборнике: Социальная психология: вопросы теории и практики. Материалы IX Международной научно-практической конференции памяти М.Ю. Кондратьева. Москва, 2024. С. 376-378. (информация из elibrary)

Профессиональное мышление тренеров и ведущих групп как основа управления группой

Лавринович Е.В., Мазаева Е.С.
ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия

Lavrinovich@mgppu.ru, Mazaeva@mgppu.ru

Опыт подготовки тренеров, специалистов по работе с группами и преподавателей, использующих интерактивные формы обучения показывает, что участники, особенно те, кто не имел тренерской или групповой практики, приходят на обучение с достаточно обобщенными представлениями о том, что и как должен делать ведущий тренинга, и главное, как он должен правильно «думать» о своей будущей деятельности, о своей профессии – работе с группами [2].

Участники без опыта чаще всего представляют тренинг и групповую работу как подбор и выполнение ряда «правильных» заданий и упражнений, решение каких-либо содержательных задач под руководством тренера. В их понимании сам факт выполнения этих заданий приводит к обучению участников или решению ими определенных задач.

Однако профессиональное тренерское мышление, развитие которого необходимо для эффективной работы ведущих групп, существенно отличается от такого представления [1].

Первым и самым главным отличием является то, что основная роль тренера (в ряде случаев наряду с ролью эксперта в определенной области) – это роль управленца, который для получения успешного результата должен вначале спланировать работу группы, содержательную и коммуникационную ее части, потом правильно организовать работу учебной или какой-либо иной группы, суметь замотивировать участников для достижения ими конечной цели обучения и запланированного результата работы группы, правильно проконтролировать различные аспекты поведения и работы группы и привести ее к успешному результату. Иными словами, должен осознать себя управленцем, решающим определенные задачи по созданию и ведению группы, думать о себе как об управленце, понять свою ответственность «за жизнь» и результаты работы группы. Именно поэтому опытные высоко профессиональные тренеры убеждены в том, что 90% проблем в работе с группой являются следствием ошибок в работе самого тренера.

Представление о тренере как управленце позволяет в процессе подготовки сформировать у участников понимание того, что тренинг является не совокупностью упражнений, а перечнем задач, который должен быть решен тренером для того, чтобы группа была успешной. И этот перечень включает в себя не только стандартные задачи подготовки и планирования тренинга, организации успешной работы группы, но также ситуативно возникающие задачи, связанные с трудностями усвоения участниками учебного материала, необходимостью налаживания контакта с отдельными выпадающими или «эмоционирующими» участниками, успешного преодоления конфликтных ситуаций, другими процессами, связанными с групповой динамикой, если такие ситуации возникнут в процессе тренинга. Иными словами, при осуществлении тех или иных мероприятий на тренинге тренер должен иметь конкретный ответ на вопрос «что и зачем это делается».

Тренер как управленец должен иметь четкое представление и о той совокупности процессов в группе, которые он должен контролировать на постоянной основе и которыми должен уметь управлять. К ним относятся:

☞ Процесс усвоения новых знаний и формирования новых умений и навыков у участников или процесс достижения поставленной перед группой цели, например, при проведении стратегических сессий и аналогичных задачах

☞ Происходящие в группе процессы сплочения, распределения ролей, установления отношений, процессы групповой динамики и ряд других, которые могут прямо или косвенно сказываться на работе группы, влиять конструктивно или деструктивно на процессы достижения стоящих перед группой целей и задач

☞ Держать в фокусе внимания изменения состояний, настроений, мотивации участников, поскольку они могут в определенные моменты оказывать достаточно негативное влияние и на групповые процессы, и на достижение группой поставленных целей

☞ Контролировать свое собственное состояние, которое необходимо для успешного проведения группы, и отслеживать изменения в нем, уметь «вернуть» себя в необходимое для управления группой «ресурсное» состояние.

Удержание в фокусе внимания, контроль и анализ каждого из этих процессов является не простой задачей. Однако тренер должен осознавать все эти процессы и уметь ими управлять практически одновременно.

Начинающие тренеры часто считают, что главной их задачей является правильно подобрать и провести «интересное» упражнение. Важным этапом в становлении профессионального тренера, осознающего себя как управленца, является понимание того, что упражнение должно быть, во-первых, подобрано или сконструировано именно для решения определенной тренерской задачи (а не просто воспроизведено прочитанное или увиденное), а во-вторых, что эффект обучения и изменения достигается за счет осознания полученного опыта, его рефлексии, за счет получения обратной связи от других участников группы и на этой основе корректировки своих действий.

Опыт проведения в течение ряда лет специально разработанной программы подготовки тренеров показал, что и поведение, и успешность действий участников программы кардинальным образом меняется как только у них приходит осознание своей роли как управляющих групповой работой и ответственных за ее результаты. И достичь этого результат значительно легче при очной работе с группой.

Литература

1. Базарова Г.Т. Теория и практика создания тренинга. М., Олимп-Бизнес, 2021. 302 с.
2. Талаш Т.А., Лавринович Е.В. Роль психологического тренинга в подготовке преподавателей для развития активных форм обучения в ВУЗе // Психология и современный мир: Сборник материалов Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых с международным участием. Выпуск 16. Архангельск. Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова. 2023. С. 137-141.