

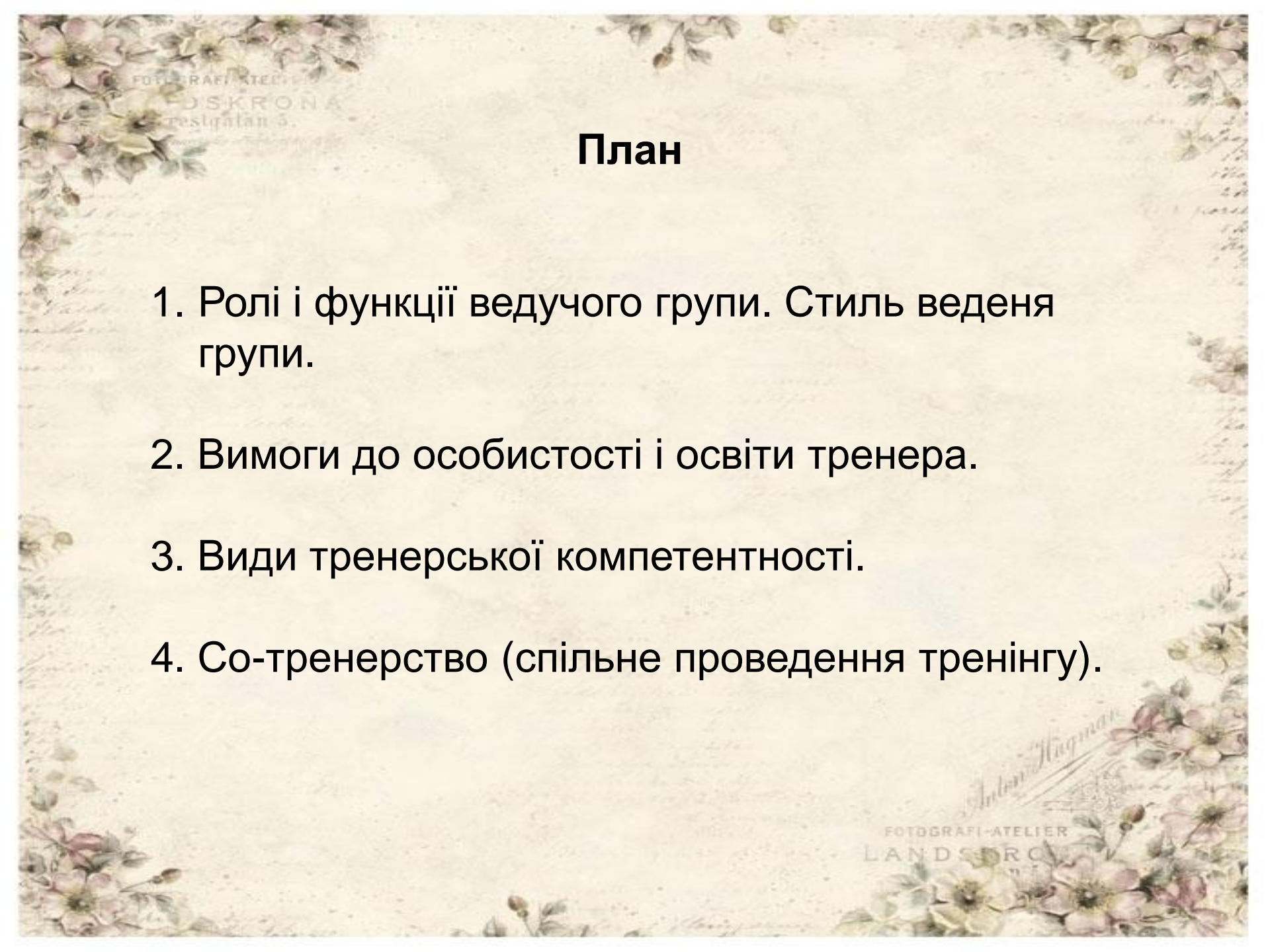
FOTOGRAFIEKUNST
JOSKRONA
restoran 3.

Тема 2

Професійний портрет ведучого групи



Atelier
LANDS ORC



FOTOGRAFI-ATELIER
LANDSROUN
restoran 3.

План

1. Ролі і функції ведучого групи. Стиль ведення групи.
 2. Вимоги до особистості і освіти тренера.
 3. Види тренерської компетентності.
 4. Со-тренерство (спільне проведення тренінгу).
- FOTOGRAFI-ATELIER
LANDSROUN

Література

1. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : навчальний посібник / уклад. : О.М.Шевчук. Умань : ПП Жовтий, 2011. 133 с.
2. Мілютіна К.Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: Навч. Посібник. Київ: МАУП, 2004. 192 с.
3. Прутченков А.С. Социально-психологический тренинг в школе. Москва: ЭКСМО-Пресс, 2001. 640 с.

ФУНКЦІЇ ВЕДУЧОГО

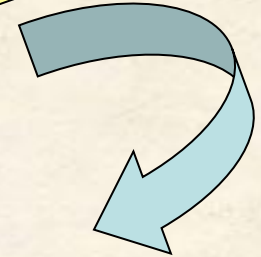
- КЕРІВНА;
- АНАЛІТИЧНА;
- ЕКСПЕРТНА;
- ПОСЕРЕДНИЦЬКА.



**ФУНКЦІЇ
ВЕДУЧОГО ГРУПИ**

**РОЛІ
ВЕДУЧОГО ГРУПИ**

**СТИЛЬ
ВЕДЕННЯ ГРУПИ**



РОЛІ ВЕДУЧОГО ГРУПИ

РОЛІ

```
graph TD; A[РОЛІ] --- B[АКТИВНИЙ КЕРІВНИК]; A --- C[АНАЛІТИК]; A --- D[КОМЕНТАТОР]; A --- E[ПОСЕРЕДНИК]; A --- F[ЧЛЕН ГРУПИ]
```

**АКТИВНИЙ
КЕРІВНИК**

АНАЛІТИК

КОМЕНТАТОР

ПОСЕРЕДНИК

ЧЛЕН ГРУПИ

СТИЛІ ВЕДЕННЯ ГРУПИ

АВТОРИТАРНИЙ

Повний контроль за змістом, цілями й процесом заняття.
Спілкування зводиться до питань і відповідей;
Взаємодія між членами групи не передбачена.

ДЕМОКРАТИЧНИЙ

Передбачає рівну відповідальність членів групи за все, що відбувається під час занять. Прийняття рішень залежить від групового обговорення; група розглядається як команда, де кожен має право голосу. Ведучий виступає як посередник у прийнятті групових рішень.

ЛІБЕРАЛЬНИЙ

Ведучий демонструє повну зовнішню пасивність, перебуває начебто десь осторонь .

Тренер (ведучий) – це людина, яка організовує групу та несе відповідальність за її наслідки.

ВИМОГИ ДО ТРЕНЕРА

```
graph TD; A([ВИМОГИ ДО ТРЕНЕРА]) --> B[ОСВІТА]; A --> C[САМОВДОСКОНАЛЕННЯ]; A --> D[ОСОБИСТІСНІ ЯКОСТІ]; A --> E[РІВЕНЬ ЗНАНЬ];
```

ОСВІТА

САМОВДОСКОНАЛЕННЯ

ОСОБИСТІСНІ ЯКОСТІ

РІВЕНЬ ЗНАНЬ

ОСОБИСТІСНІ РИСИ, БАЖАНІ ДЛЯ ВЕДУЧОГО ГРУПИ

- концентрація на учасникові тренінгу, бажання й здатність йому допомогти;
- гнучкість і терпимість до різних проявів учасника;
- емпатійність, сприйнятливість, здатність створювати атмосферу емоційного комфорту й доброзичливості під час занять;
- автентичність поведінки, тобто здатність пред'являти групі справжні емоції й переживання;
- ентузіазм і оптимізм, віра в здатність учасників групи до зміни й розвитку;
- врівноваженість, терпимість до фрустрації й невизначеності, високий рівень особистісної саморегуляції;
- впевненість у собі, позитивне самовідношення, адекватна самооцінка;
- усвідомлення власних конфліктних сфер, потреб, мотивів;
- інтуїція;
- високий рівень інтелекту.

РІВЕНЬ ЗНАНЬ ТРЕНЕРА

Рівень знань тренера щодо предмета обговорення повинен перевищувати той обсяг, який безпосередньо потрібний для тренінгу в декілька разів. Це дає можливість вільно змінювати тему, відповідати на будь-яке складне питання й вільно себе почувати. Це правило стосується як інформаційного, так і процесуального блоку програми - набору лекцій, історій, вправ, ігор тощо.

Професійна компетентність -

інтегральне утворення, що представляє собою систему теоретичних знань, практичних умінь, соціально значущих і професійно важливих якостей особистості, мотиваційно-ціннісної сфери й набутого досвіду, діалектичний взаємозв'язок яких забезпечує результативність і успіх у професійній діяльності.

ВИДИ ТРЕНЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ

ТЕХНІЧНА

КОМУНІКАТИВНА

КОНТЕКСТУАЛЬНА

АДАПТИВНА

ІНТЕГРАТИВНА

КОНЦЕПТУАЛЬНА



<i>Питання</i>	<i>Відповіді</i>	<i>Варіанти</i>
Де?	На вулиці В приміщенні для занять Вдома	Які особливості характеру, поведінки мені хотілося б отримати від кожного з перехожих на вулиці.
Коли?		
З ким?		
З якою метою?		

Успішність тренінга

Тренінг проходить успішно, якщо :

- ✓ емоційні реакції учасників відповідають змісту вправ і лекції
- ✓ усі учасники вільно спілкуються між собою
- ✓ помітні невербальні прояви відкритості й зацікавленості
- ✓ учасники ставлять запитання за темою тренінгу й охоче беруть участь у групових дискусіях
- ✓ обговорення подій тренінгу триває під час перерв і після тренінгу
- ✓ ні тренер, ні учасники не відчують нудьгування й втомленості

На тренінгу щось не в порядку, якщо :

- ✓ емоційні реакції неадекватні (раптовий сміх, плач)
- ✓ учасники об'єднуються в стабільні мікрогрупи й спілкуються тільки в їхніх межах
- ✓ помітні невербальні прояви критичності
- ✓ учасники не ставлять питань, під час дискусій неохоче відповідають короткими реченнями
- ✓ усі тікають на перерву й не згадують про тренінг, неохоче повертаються в приміщення
- ✓ тренер втомився, учасники нудьгують

Типові складні ситуації і варіанти їх попередження або «швидкої допомоги»

Ситуація	Можливі причини	Методи попередження	Поведінка тренера в ситуації
Зниження уваги до змісту тренінгу, сміх, сторонні розмови	Занадто довго слухали лекцію	Міні-лекція, 10 хв.	Дати вправу на обговорення й засвоєння інформації

Ситуація	Можливі причини	Методи попередження	Поведінка тренера в ситуації
Стабільні, дещо ворожі одна одній мікрогрупи	У тренінгу беруть участь малознайомі один з одним люди або мікрогрупи, що вже склалися	Вправи в парах, а не в групах, зміни пар після кожної вправи	Якщо це не заважає засвоєнню інформації, то нехай так і буде, якщо заважає- виконувати більшість вправ у парах.

Ситуація	Можливі причини	Методи попередження	Поведінка тренера в ситуації
Скутість, відчуження учасників	Занадто авторитарна позиція тренера, схоже на урок	Тілесноорієнтовані вправи, дискусії, підтримка обговорень і розкутої поведінки	Дати смішну тілесноорієнтовану вправу ("Штовхання", "Передай імпульс", "Броуновський рух").

Ситуація	Можливі причини	Методи попередження	Поведінка тренера в ситуації
Низька активність групи	Авторитарність тренера або брак у групі інформації для дискусії	Організація дискусій у підгрупах, письмовий варіант подачі питань	Організація конкурсу (із призами) на саме «дурне» питання за темою для тренера й інших підгруп

Ситуація	Можливі причини	Методи попередження	Поведінка тренера в ситуації
Втомленість групи	Високий або занадто низький темп роботи, задуха в приміщенні	Організація перерв на чай, каву, провітрювання	Дати тілесну вправу, відпустити на перерву, попередивши, чим будете займатися після перерви

СО-ТРЕНЕРСТВО

Групу ведуть два або більше тренерів із приблизно однаковим рівнем досвіду, або основний тренер і помічник, який відповідає за організаційні питання тренінгу.

Робота в парі доцільна, коли:

- група велика — понад 20 учасників;
- необхідно одночасно з веденням групи здійснювати аудіо- або відеозапис;
- у групі існують два або більше "проблемних" учасника, кожний з яких вимагає особливої уваги тренера;
- тренер прагне до самовдосконалення шляхом обговорення процесу тренінгу з компетентною людиною;
- існує потреба навчання іншої людини проведенню тренінгу.

Умови:

- особистісна психологічна сумісність ведучих;
- однакове розуміння ними мети й завдань тренінгу;
- попереднє узгодження норм і правил загальної роботи;
- попередній розподіл повноважень і обов'язків кожного ведучого.

ПЕРЕВАГИ Й НЕДОЛІКИ

- можна краще простежити особистісну й групову динаміку;
 - можна розподілити обов'язки (наприклад, один проводить міні-лекцію, інший - рольову гру);
 - можна розподілити ролі (наприклад, один виконує функції інформаційного лідера, інший - створює позитивну емоційну атмосферу в групі);
 - підвищується ефективність роботи в малих групах при великій кількості учасників тренінгу;
 - існує можливість порадитися з компетентною людиною під час перерв і обговорити результати по закінченню тренінгу;
 - учасники мають наочний приклад спілкування, розуміння й взаємодії між тренерами.
- неповна особистісна сумісність між тренерами, розбіжність у поглядах щодо ведення тренінгу;
 - різний (нерівномірний) темпоритм роботи ведучих, який негативно впливає на засвоєння матеріалів учасниками групи,
 - прагнення тренерів справити враження один на одного або прийняти на себе більшу частину повноважень ("поборотися за владу в групі");
 - прагнення групи внести розлад у взаєморозуміння тренерів.