

2.4. Функції керівника групи

Факторний аналіз великої кількості змінних, які характеризують поведінку ведучого, дозволять виділити чотири **функції керівництва групою**.

1. **Емоційна стимуляція** (керівник спонукає учасників засумніватися в адекватності їхньої поведінки, вступає в конфронтацію, активно моделює ситуацію шляхом особистого ризику і високого рівня саморозкриття).

2. **Піклування** (керівник надає підтримку, виражає симпатію, хвалить, захищає, виражає доброзичливість, прийняття, щирість і зацікавленість).

3. **Надання сенсу** (керівник пояснює, роз'яснює, інтерпретує, забезпечує учасників когнітивною структурою, необхідною для зміни, переводить почуття й особистий досвід учасників до сфери ідей);

4. **Виконавча функція** (керівник встановлює межі, правила, норми, цілі, розподіляє час, задає темп, зупиняє, примушує, пропонує процедури).

Позитивний результат прямо пропорційно залежить від виконання керівником таких функцій, як прояв піклування й надання значення: чим більше керівник виявляє піклування, чим успішніше він допомагає учасникам усвідомити події, тим вищими будуть підсумкові позитивні результати.

Щодо зв'язку між виконанням двох інших функцій – **емоційної стимуляції та виконавської функції** – доречно пригадати правило "**золотої середини**": надто великий або дуже малий обсяг такої поведінки призводить до зниження позитивного результату.

Отже, щоб керівник домогся найкращого успіху, він повинен характеризуватися поміркованим рівнем емоційної стимуляції й виконавської функції, а також високим рівнем піклування й надання значення.

Крім означених вище **функцій керівника СПТ**, Н. В. Ключова і М. А. Свистун виділяють такі:

1. **Керівна функція** (керівна роль ведучого розглядалася в різних аспектах, тому немає необхідності зупинятися на її аналізі).

2. **Експертна функція** полягає в тому, що керівник допомагає учасникам об'єктивно оцінювати свою поведінку, наочно побачити, як вона діє на інших. Експертиза може здійснюватися через подання інформації про проблему й аналіз того, що відбувається.

3. **Аналітична функція** полягає в тому, що керівник узагальнює й коментує те, що відбувається в групі. Коментарі можуть мати характер:

а) **спостережень**, які ведучий подає не від себе, а як опис діяльності групи без вираження власних почуттів і оцінюючих суджень;

б) **гіпотез**, у яких ніби пропонується, що в групі може відбутися і чому. Аналіз залежить від інтерпретаційних схем, якими володіє керівник.

4. **Посередницька функція** полягає в організації групових процесів. Тоді, коли група переживає труднощі в процесі розвитку, керівник може втрутитися, використовуючи методи психологічного впливу. Ведучий використовує також своє вміння діяти в міжособистісному спілкуванні в довірливій манері, створювати в групі ефективну комунікацію, швидко реагувати на ситуації, які виникають.

5. Ведучий як **зразок поведінки для учасників**. Наслідування ведучого, особливо на початкових етапах, неминуче. Саме тому консультант повинен надати учасникам таку можливість. Він щирий у вираженні своїх почуттів, активний, бере участь у процедурах разом із групою.

Зважаючи на вимоги до ведучого тренінгів, буде логічним, вважає І. В. Вачков, подати більш повний перелік **особистих рис**, якими він повинен володіти:

- 1) концентрація на клієнті, бажання й здатність йому допомогти;
- 2) відкритість до відмінних від власних поглядів і суджень, гнучкість, терплячість;
- 3) емпатійність, сприйнятливість, здатність створювати атмосферу емоційного комфорту;
- 4) автентичність поведінки, тобто здатність демонструвати групі справжні емоції, переживання;
- 5) ентузіазм і оптимізм, віра в здібності учасників групи до змін і розвитку;

6) врівноваженість, терпимість до фрустрації й невизначеності, високий рівень саморегуляції;

7) упевненість в собі, позитивне самоставлення, адекватна самооцінка, усвідомлення власних конфліктних галузей, потреб, мотивів;

8) багата уява, інтуїція;

9) високий рівень інтелекту.

Заслугує на увагу думка Ю. М. Ємельянова, який зазначає, що зусилля інструктора тренінгової групи повинні бути спрямовані на **забезпечення цілого ряду умов**.

✓ Ті, хто навчаються, повинні зрозуміти, що їх індивідуальні цілі досяжні лише в умовах створення кооперативної структури цілей. Для цього необхідно спільно обговорювати їх і колективно розробляти правила, які були б усіма схвалені та сприяли б досягненню цілей.

✓ Двостороння схема комунікації, яка вимагає відповідної організації навчального простору (оптимальне розміщення учасників колом, включаючи інструктора).

✓ Включення кожного з учасників досягається прийняттям обов'язкових для всіх правил про заборону висловлюватися «Я не знаю», «Я не можу» тощо.

✓ Визнання авторитетності тільки тих висловлювань, які спираються на достовірні знання предмета обговорення.

✓ Заохочення до конструктивної полеміки між учасниками, включаючи інструктора.

✓ Відкрите обговорення дискусійних питань, при якому не допускається замовчування, посилення на недоречність і т.ін.

✓ Створення довірливої атмосфери, підтримка правилом «Говорити тільки правду або, в крайньому разі, не обманювати».

✓ Обов'язковість визначення учасниками сильних сторін особистості один одного і вербалізація своїх позитивних вражень щодо оточуючих.

Щоб відповідати зазначеним вище вимогам до керівника тренінгу, необхідно не тільки мати відповідні природні дані, а й певну фахову підготовку, яку можна здобути в інститутах, що готують тренерів із групових форм роботи.