

## 2.3. Керівник – фасилітатор

Основне **завдання** впродовж тренінгу, й особливо на перших заняттях, – **створення умов, які є необхідними для активної самостійної й продуктивної роботи кожного учасника над собою**. Успішно розв'язати це завдання можна за умов, які створює керівник-фасилітатор. Видатний американський психолог-гуманіст К. Роджерс визначив необхідні **умови для розвитку особистості при взаємодії у групі**. Це, насамперед, **створення психологічного клімату**. З приводу цього він пише, що його розкутість і повна відсутність бажання керувати ким би то не було має розслаблюючий вплив на інших. Він завжди дуже прагнув створити в групі психологічно безпечну атмосферу для людини: *"Я хочу, щоб він з самого початку відчув, що, якщо він ризикне сказати щось глибоко особистісне або безглузде, знайдеться в крайньому випадку одна людина, яка достатньо його поважає, щоб вислухати його до кінця і вважати його думку справжнім вчинком особистості... І мені здається, я завжди відчуваю, якщо хтось із учасників переляканий або ображений, і саме в такі моменти я подаю йому знак (словом, жестом, мімікою тощо), що я його розумію й переживаю разом із ним його страх або образу"*.

Наступною важливою умовою ефективної діяльності керівника є його **здатність прийняти себе, кожного учасника, всю групу в цілому такими, якими вони є**. Учений підкреслював, що він завжди надзвичайно толерантний, як до всієї групи, так і до окремих учасників. Він не раз переконувався в тому, що групу потрібно приймати такою, яка вона є – і успіх, зрештою, прийде. Досвід К. Роджерса дозволяє зробити висновки про те, що «підштовхування» групи в потрібному напрямку ні до чого не приведе. Прийняття групи такою, яка вона є, виправдовує себе.

Як К. Роджерс справедливо відмітив: *«Я завжди приймаю мовчання або замкнутість людини за умови, що за цим не приховується невисловлений біль або тривога»*. Він завжди з розумінням ставився до кожного члена групи. Якщо член групи бажає залишатися психологічно «в тіні», він завжди отримує його мовчазну згоду. Група може прийняти

або не прийняти таку позицію учасника СПТ, але К. Роджерс говорить, що він готовий прийняти її.

Створення довірливої атмосфери, взаємопроникнення й підтримки сприяє **готовності й здатності керівника до емпатії**. Емпатія може бути визначена як здатність поставити себе на місце іншого.

Емпатійне розуміння дозволяє виробити більш глибоке розуміння і повагу до почуттів, мотивів, ставлень й бажань інших людей.

Використання емпатії не є самоціллю керівника, вона йому необхідна для того, щоб не тільки відчувати членів групи, а й демонструвати їм (невербально), що їх розуміють. Для того, щоб налагодити стосунки, які сприяють можливості впливу на іншу людину шляхом емпатії, керівнику-фасилітатору СПТ необхідно виявити в спілкуванні такі аспекти взаємин, як **позитивне ставлення, повага, щирість, позиція не оцінювання, безпосередність та конгруентність**.

**Позитивне ставлення** – це прийняття іншої людини такою, яка вона є.

**Позиція не оцінювання** означає, що керівникові потрібно утримуватися від власних поглядів і позицій та дотримуватися ціннісного нейтралітету стосовно особистості, до якої виявляєш емпатію. Якщо ведучий дотримуватиметься позиції не оцінювання під час взаємодії з групою, то зможе зрозуміти, чому та чи інша людина опинилася в певному стані або так чи інакше вчинила.

Позиція не оцінювання виявляється в голосі, мові тіла, а також за допомогою поглядів, що не виражають ані схвалення, ані осуду.

**Конгруентність** передбачає міру відповідності між тим, що людина говорить, і тим, що вона переживає. Конгруентність не означає імпульсивну демонстрацію будь-яких почуттів, що промайнули. К. Роджерс характеризує її як здатність «бути справжнім». Готовність керівника до відкритого спілкування, здатність постійно залишатися самим собою є дуже важливою умовою для успіху групової роботи. При цьому необхідно пам'ятати, що керівник виступає для членів СПТ значущою моделлю поведінки в групі. Тому важливо, щоб він був щирим із кожним учасником.

Під **щирістю** розуміють узгодженість коментарів ведучого з мовою тіла, нюансами голосу та іншою невербальною поведінкою.

Власний погляд на вимоги до керівника-фасилітатора має С. С. Харін. На його думку, не може бути посередником людина, власні проблеми якої настільки поглинули її, що їй самій потрібна група, її увага. Вона сприймає те, що відбувається, через призму своїх проблем. Однак це зовсім не означає, що він повинен «повністю викреслювати самого себе» із групового контексту.

Керівникові надто складно буде допомогти іншим, якщо він не знає і не розуміє свого «Я». Посередник, який боїться досліджувати свій внутрішній світ, боїться своїх проблем, боїться працювати з ними, часто буває малоефективним у групі, неконгруентним і маніпулятивним.

Керівник повинен володіти здібністю, умінням безпомилково ставити діагноз групі та окремим її членам, ставити собі «магічні» питання: «Що відбувається з групою?», «Що стоїть за поведінкою конкретного учасника?» тощо.

Однак це не означає, що посередник повинен постійно коментувати групові процеси або поведінку учасників. *Якщо його інтерпретації помилкові, відмічав К. Роджерс, то вони будуть марні, а якщо точні, то надто небажано й небезпечно роззброїти людину, взагалі залишивши її без захисту. Особливо це небезпечно, коли керівник недостатньо володіє психотерапевтичними прийомами «зміцнення Его» або коли «група закінчує свою роботу».*

Надзвичайно важливим **для зростання професійної компетентності керівника є його участь у різних СПТ як учасника.**

Свої погляди на особистість керівника має Б. М. Мастерс. Він вважає, що **керівник** психологічної групи **повинен**:

- а) бути підготовленим і компетентним особистісно і професійно;
- б) знати закони групової динаміки і бачити їх прояви в конкретному груповому процесі;
- в) знати й уміти використовувати арсенал психотехнічних засобів відповідно до актуального моменту СПТ;
- г) уміти володіти мовою тіла, почуттів, відношень, образів, метафор тощо.

Елізабет Конг називає такі **передбачення про роль керівника**, які ґрунтуються на фасилітативному підході до навчання й проведення тренінгів:

- потрібно вірити в те, що студенти можуть приймати рішення і думати самостійно;
- не потрібно займати авторитарну позицію; навпаки, варто прагнути до фасилітативної позиції, позиції спостерігача;
- потрібно прихильно ставитися до расових, статевих, світоглядних та інших відмінностей між студентами;
- треба бути готовим приймати будь-яку точку зору беззастережно;
- у жодному випадку не можна нав'язувати студентам свою систему цінностей.

Про **особистісну компетентність** найкраще сказав К. Роджерс, який виділив такі особистісні **якості, необхідні фасилітатору групової динаміки**:

1. Особистісна конгруентність (відповідно, збігається).
2. Здатність до рефлексії (особистісного досвіду й досвіду іншої людини).
3. Емоційна сензитивність (чутливість).
4. Емпатійність (співпереживання).
5. Спонтанність і відкритість у вираженні почуттів і думок.