

2.2. Основні ролі керівника

У тренінговій практиці прийнято виділяти три основні стратегії соціально-психологічного тренінгу (СПТ):

- **вільне ведення** (пасивний керівник);
- **програмоване ведення** (наявність певного плану, ця стратегія близька до традиційної системи навчання);
- **проміжна форма** (елементи програмованості та широкий відступ у бік вільної стратегії).

Звичайно, яку б стратегію ведення групи не вибрав керівник, значення його ролі анітрохи не зменшується. На перший погляд може здаватися, що ведення СПТ за відповідною програмою не потребує ніякої підготовки для ведучого. Власний досвід показує, що в простих, на перший погляд, стандартних ситуаціях, учасники групи поведуться по-різному (від радості й задоволення до образи й сліз), що зумовлене, очевидно, їхнім внутрішнім світом, індивідуальним досвідом.

Ми погоджуємося з А. Адлером, що ефективність лікування часто зумовлюється не фаховою підготовкою терапевта, а рисами його особистості, хоча сама по собі підготовка також відіграє певну роль у веденні СПТ. Якщо поєднати особистісний потенціал керівника з його відповідною фаховою підготовкою, то ведення тренінгів буде супроводжуватися мінімальною кількістю можливих помилок.

Багато авторів (І. Ялом, Л. Петровська, С. Кратохвілл, К. Рудестам, Т. Яценко, І. Вачков, С. Петрушин та інші) надають великого значення дослідженню стилів поведінки, функцій і ролей керівників груп. На думку І. Ялома, **психотерапевт** може виступати в двох **основних ролях**:

1) **технічного експерта** (коментує процеси, які відбуваються в групі, акти поведінки окремих учасників, висловлює міркування і надає інформацію, що допомагає групі рухатися в потрібному напрямку);

2) **еталонного учасника** (у цьому випадку груповий психотерапевт домагається двох основних цілей: демонстрації бажаного й доцільного зразка поведінки та підсилення динаміки соціального навчіння через досягнення групової незалежності та згуртованості).

За К. Рудестамом, у психокорекційних групах керівники, звичайно, грають чотири **провідні ролі: експерта, каталізатора, диригента, зразка-учасника.**

Роль експерта керівник групи реалізує через коментування групових процесів, поведінки окремих учасників або групи в цілому. Його коментарі допомагають учасникам об'єктивно оцінити свою поведінку, наочно побачити, як вона діє на інших, і, зрештою, побачити, як вона впливає на зміст їхнього образу «Я» та на обставини, які склалися. Однак керівникові не варто надто захоплюватися роллю експерта, оскільки це веде до гальмування групових процесів.

Роль каталізатора сприяє розвитку подій. Керівник-каталізатор використовує своє уміння діяти в міжособистісному спілкуванні в теплій, щирій і емпатійній манері, створювати в групі позитивний зворотний зв'язок й проявляти здатність швидко реагувати на ситуації, що виникають.

Виконуючи роль **диригента групової поведінки**, керівник намагається полегшити групі розв'язання проблем і досягнення мети. Майстерність диригента полягає в регулюванні можливих варіантів внутрішньогрупової поведінки, в підтримці намірів учасників дослідити проблеми й обговорити думки й почуття, що виникають у них, у захисті учасників від впливу небажаних для певної групи форм поведінки й вирівнюванні внесків учасників до групової взаємодії. Керівник регулює рівень приватності, яка за певних умов може бути корисною в навчанні.

Роль зразкового учасника. Залежно від групового методу керівник проводить чітку межу між перебуванням у групі та за її межами. Активна участь і допомога керівника дає членам групи можливість відчути повагу й піклування. Саме щирість і автентичність при саморозкритті й втручанні до групової ситуації опосередковано дають можливість членам групи спостерігати високий рівень міжособистісного функціонування й навчатися йому.

С. Кратохвілл виділяє **п'ять основних ролей керівника** групи:

1) **активний** керівник (інструктор, вчитель, режисер, ініціатор і опікун);

2) **аналітик** (найчастіше – психоаналітик, який зберігає дистанцію та особистий нейтралітет стосовно членів групи);

3) **коментатор**;

4) **посередник** (експерт, який не бере на себе відповідальності за те, що відбувається в групі, але періодично втручається в груповий процес і спрямовує його);

5) **член групи** (автентична особа зі своїми індивідуальними особливостями і життєвими проблемами).

Отже, під час СПТ навчає, насамперед, не керівник, а група, але, щоб її вплив досягав відповідного ефекту, керівнику необхідно вивести її на певний рівень. Роль керівника полягає в тому, щоб задати, а потім підкріпити необхідні норми групового спілкування. Він при цьому виконує функцію «пускового механізму» і «страхувальника» групового процесу, оскільки останній значною мірою відбувається потім за принципом саморозвитку. Тому загальне завдання керівника полягає в тому, щоб безпосередньо впливати на параметри групового процесу і лише опосередковано – на окремих його учасників.