

**РОЛЬ ВЕДУЧОГО ТА ЙОГО КОНФЛІКТ З ГРУПОЮ В СОЦІАЛЬНО-
ПСИХОЛОГІЧНИХ ТРЕНІНГАХ З ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ
ROLE OF THE TRAINING LEADER AND THEIR CONFLICT WITH
THE GROUP IN SOCIO-PSYCHOLOGICAL TRAINING IN DECISION
MAKING**

Брик Оксана Михайлівна, магістр психології, старший викладач кафедри психології та педагогіки Національного Університету «Києво-Могилянська Академія» (Київ, Україна).

Кочаровський Мстислав Сергійович, магістр фінансів, аспірант кафедри психології та педагогіки Національного Університету «Києво-Могилянська Академія» (Київ, Україна).

Bryk Oksana M., Master of Psychology, Senior lecturer at the Department of Psychology and Pedagogy of the National University of “Kyiv-Mohyla Academy” (Kyiv, Ukraine).

Kocharovskiy Mstyslav S., Master of Finance, graduate student at the Department of Psychology and Pedagogy of the National University of “Kyiv-Mohyla Academy” (Kyiv, Ukraine).

Анотація. Статтю присвячено питанню особливостей ролі ведучого тренінгової групи в соціально-психологічних тренінгах з прийняття рішень, а також особливостям виникнення конфліктів між ведучим та тренінговою групою під час проведення тренінгу.

Ключові слова: соціально-психологічний тренінг, ведучий соціально-психологічного тренінгу, прийняття рішень, конфлікт.

Summary. The article is dedicated to the peculiarities of the role of the leader of the training group in socio-psychological training in decision-making, as well as the peculiarities of conflicts between the leader and the training group during said training.

Keywords: socio-psychological training, leader of socio-psychological training, decision making, conflict.

Постановка проблеми. На даний час соціально-психологічні тренінги

надійно увійшли в повсякденну практику інтерактивного навчання, тренінгова форма навчання має власні переваги та перспективи, інтерес до тренінгів зростає і охоплює все нові і нові сфери людської діяльності.

У широкому сенсі СПТ (соціально-психологічний тренінг) – це метод активного навчання, здійснюваного з опорою на механізми групової взаємодії та спрямованого на оволодіння відповідними знаннями, розвиток комунікативних здібностей, рефлексивних навиків, уміння адекватно сприймати себе та оточення; це навчання через набуття життєвого та професійного досвіду, що здобувається у спеціально створених безпечних умовах, завдяки моделюванню відповідних ситуацій, які імплементовані в інтерактивні методики, що реалізуються у програмі тренінгу. Зазвичай програма тренінгу включає теоретичну частину, коли групі надається інформація за темою тренінгу, та частину, що присвячена практичному відпрацюванню групою вправ, що стосуються проблематики тренінгу [1].

Широко поширеною є думка, що успіх СПТ залежить від вживаних психотехнік, завдань, вправ тощо. Проте це не зовсім так – ефективність тренінгу в значній мірі також залежить від особистості ведучого тренінгу, від його уміння створити в групі атмосферу емпатії, щирості, саморозкриття, досягти взаєморозуміння між членами групи і ведучим. Варто зазначити, що під час тренінгу ведучий виконує одразу декілька функцій, до яких належать такі: керівна, експертна, аналітична, посередницька та функція моделюючої поведінки для учасників [4].

Однак, у зв'язку з тим, що тренінг - це навчання здійснюване з використанням механізмів групової взаємодії, під час нього можуть виникати конфлікти. Одним з типів конфліктів, що виникають під час тренінгу є власне конфлікт ведучого та тренінгової групи. Відтак, ведучий тренінгу не може бути випадковою людиною, яка вирішила проявити себе в цій сфері діяльності. Це має бути людина, що вміє керувати групою, знаходити спільну мову з людьми різного віку, професій, рівня освіти, характеру та статі. Окрім того, у зв'язку з тим, що будь-який конфлікт супроводжується підвищенням

психологічного навантаження на ведучого, він повинен мати великий запас терпіння, витримку і вольовий самоконтроль [4].

Особистісні характеристики ведучого, його знання, навички, уміння, в тому числі з розв'язання та використання конфліктів для досягнення мети тренінгу є таким же засобом розвитку групи, як і застосовувані психотехніки, виконувані завдання та вправи.

Виклад основного матеріалу. Останнім часом все більшої популярності та розповсюдженості набирають тренінги з прийняття рішень, що очевидно диктується вимогами часу. Варто зазначити, що в дискурсі тренінгу з прийняття рішень позиція ведучого, його стиль керівництва групою і методи роботи стають особливо важливими. Загалом вважається, що демократичний стиль керівництва групою для таких тренінгів є більш продуктивним, ніж авторитарний чи ліберальний [4]. Проте процес прийняття рішень – це складний процес аналізу проблеми, пошуку альтернатив, прогнозування ризиків, прийняття відповідальності та просування прийнятого рішення. Прийняття рішень потребує не лише розвинутих аналітичних здібностей та емоційного інтелекту, але і відповідної комунікативної компетентності та психологічної і управлінської культури [3]. А самі рішення можуть прийматись в умовах визначеності, коли результат вибору точно відомий для кожного варіанту; ризику, коли результат вибору для кожного з варіантів невідомий, але можна визначити його ймовірність; та невизначеності, коли неможливо визначити ймовірності для кожного з варіантів. Відтак, залежно від мети конкретного тренінгу, потреб його учасників та групової ситуації, ведучий має вміти застосовувати всі стилі керівництва групою. Тренінги з прийняття рішень можуть стосуватися як індивідуальних, так і групових рішень, оскільки рішення можуть прийматися як в той, так і в інший спосіб. Індивідуальне прийняття рішень – це або прийняття рішень окремою людиною за себе, або, якщо справа торкається групового контексту – одноосібне прийняття рішення(зазвичай лідером) за всю групу. На відміну від індивідуального, під

час групового прийняття рішень лідер і один або декілька членів групи можуть працювати разом над однією проблемою. Відтак, тренінги що стосуються індивідуального та групового прийняття рішень можуть бути спрямовані як на навчання загальним методам прийняття рішень, особливо у випадках індивідуального прийняття рішень, так і на вирішення окремих проблем, що виникають під час процесу прийняття групових рішень, та можуть бути пов'язаними з комунікацією, стилями та культурою управлінської діяльності, розподілом обов'язків та відповідальності, кризовим менеджментом, питаннями розв'язання конфліктних ситуацій тощо [2]. Таким чином, тренінги можуть стосуватись як кожного з вищенаведених етапів прийняття рішення, так і всього процесу загалом та навіть умов за яких відбувається процес прийняття рішень.

Окрім того, відповідно до того, як проходять етапи модельованого процесу прийняття рішень тренінговою групою, основна функція ведучого теж змінюється. На етапі постановки мети ведучий виконує керівну функцію. На етапах вивчення проблеми, вибору і обґрунтування критеріїв ефективності рішення та формулювання оптимального рішення його функція трансформується в експертну. А на етапах прийняття та імплементації рішення, а також аналізу ефективності його виконання функцією ведучого стає аналітична функція.

Варто зазначити, що в ході тренінгу існує можливість виникнення конфлікту між ведучим тренінгу та групою. Такі конфлікти можуть мати різні причини виникнення, виникати на одному чи одразу декількох етапах проведення тренінгу і можуть мати як позитивні, так і негативні наслідки для групи. Наприклад, на вступному етапі, коли створюються групові правила, визначається стиль роботи, уточнюються особисті цілі учасників тощо, можуть виникати конфлікти, що проявляються в об'єднанні учасників або проти власне тренера, або проти правил, що їх вводить ведучий, пропонованих вправ тощо. В даному випадку одним з можливих вирішень такого конфлікту є пояснення ведучим необхідності правил, що вводяться, та

вправ, що пропонуються до виконання.

В ході наступного, основного, етапу, коли група вже працює над поставленою задачею в рамках встановлених правил можуть виникати міжособистісні конфлікти як між членами групи, так і між власне групою, або окремими її членами, чи підгрупами, та ведучим. Ці конфлікти можуть виникати як спонтанно, коли група, або її члени, змагаються за домінування в групі, так і створюватись навмисно самим ведучим, коли він, наприклад, бере на себе роль опонента групи, або коли ведучий виконує роль безпосереднього учасника групи. Варто зазначити, що такі конфлікти не обов'язково виражаються в прямому протистоянні групи та ведучого. Це залежить від типу поставленого завдання, форми групової роботи, стилю керівництва групою ведучого, його підходу до організації роботи та ролі, що її виконує ведучий, на даному етапі тренінгу.

В ході останнього, заключного, етапу конфлікт між тренінговою групою та ведучим може виникати одразу з декількох причин, проте, зазвичай, спрямований від групи до ведучого. Так, наприклад, конфлікт може виникнути під час підведення підсумків тренінгу, коли група, або окремі її члени, не погоджуються з отриманими результатами і оскаржують рішення тренера. Іншим можливим етапом виникнення конфлікту є етап зворотного зв'язку, коли група обговорює та аналізує тренінг. В обох випадках, ведучий має уважно вислухати сторони конфлікту та пояснити, чому саме були використані такі вправи, прийняті такі рішення та отримані такі результати.

Висновки. Таким чином, можна зауважити, що роль ведучого соціально-психологічного тренінгу з прийняття рішень відзначається складністю поставлених завдань, а сам тренінг є ситуацією, де конфлікт може виникати як між окремими членами групи, так і між групою та ведучим тренінгу на всіх етапах проведення тренінгу.

Це зумовлює додаткові вимоги до ведучого, оскільки, окрім самоконтролю, широкого спектру навичок та вміння враховувати ситуацію, що склалась в групі, ведучий також має вміти справлятися з підвищеним

конфліктогенним навантаженням. Окрім того, ведучий тренінгової групи має вміти ефективно розв'язувати та використовувати конфлікти, що виникають під час проведення тренінгу, для підвищення його ефективності, а також вміти змінювати власний підхід як до методів ведення тренінгу, так і до своєї власної ролі в тренінгу, залежно від динаміки, що демонструє тренінгова група. Відтак, за наявності такої кількості різнобічних та різноаспектних вимог до особистості тренера та особливостей виконуваної ним ролі, перед тренером постає необхідність постійного підвищення своєї кваліфікації, опанування якомога більшою кількістю відповідних професійних навичок та методів, та творчого переосмислення набутого досвіду для можливості подальшого успішного застосування в тренінговій практиці.

Література

1. Блінов О. А. Особливості організації проведення психологічного тренінгу // Вісник. Збірник наукових статей Київського міжнародного університету. Серія: Психологічні науки. Випуск 12. – К.: КиМУ, 2008. – С. 9–23.
2. Грэм Келли, Роджер Армстронг. Тренинг принятия решений. – СПб.: Питер – 2001.
3. Лапыгин Ю. Н., Лапыгин Д. Ю. Управленческие решения. – М.: Эксмо, 2009.
4. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання. - К., 2014.