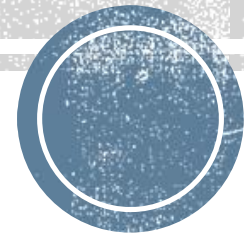


Тренингтің әр түрлі кезеңдеріндегі тренер жұмысының ерекшеліктері



Тәжірибе көрсеткендей психолог ертелі-кеш тренинг таптың жүргізушісі болуды байқап көреді. Бұл жағдайда дайын схема немесе сценарийге жүгінуге болады. Топтық тренинг жұмысының мазмұны тренердің тұлғасына байланысты. Осыдан шығатын қорытынды - әр тренинг тренердің құруына байланысты болады. Негізі тренинг тақырыпты анықтаудан бастап құрылады. Ол, әрине, топ құрамына, уақытқа, нақты талқыланатын проблемаға байланысты болады. Тренингті ұйымдастыру процесі көптеген еңбек көздерінен көруге болады. Тек ондағы ескеретін жағдай ол сол тренер құрған, қайталанбас нұсқасы болып табылады.



Топтық тренингті ұйымдастырудың маңызды аспектілері

- А) тренердің біліктілігі қойылған мақсат пен міндетке сәйкестігі;
- Б) бөлменің барлық нормаларға сай келуі (санитарлы, техникалық)
- В) бір топта жұмыс жасай алатын адамдар тобының құрылуы
- Г) тренинг бағдарламасының дұрыс құрылуы.



Жаңа іс-әрекетті меңгеруді қандай шарттар қамтамасыз етеді? Ол үшін адам:

1) орындауға деген ниеті болу керек;

3) орындай алу керек.

2) қалай орындауды білу керек;



Психологиялық тренингке қатысты ол мынадай міндеттерді шешу дегенді білдіреді.

- 1. Жаңа іс-әрекетке деген позитивті қарым-қатынасты қалыптастыру мен мотивтендіру міндеті.
- 2. Клиентте елестерді қалыптастыру міндеті.
- 3. Біліктілікті қалыптастыру міндеті.



1. Жаңа іс-әрекетке деген позитивті қарым-қатынасты қалыптастыру мен мотивтендіру міндеті.

- Аталған міндет қатысушыларда жаңа іс-әрекетті меңгеруге деген ниет қалыптастыру, өзі үшін мәнді нәрсе табу, оның құндылығын түсінуді жүзеге асыру. Мысалы, кәсіби педагогикалық өзіндік сана тренингінде психологтың жұмысы тренингке қатысушылар, яғни мұғалімдердің өз іс-әрекетін терең рефлексиялауды үйренуге ықпал ету керек немесе өз тұлғасының ерекшелігін, оқушылармен қарым-қатынасын және сабақ беру тәсілдерін білудегі сөзсіз пайданы түсіну керек.



2. Клиентте елестерді қалыптастыру міндеті.

- Мұнда түсініктерді емес, елестерді қалыптастыру керек екендігіне мән беру керек. Тренинг дегеніміз сабақ емес, мұнда білімді терең меңгеру міндеті жоқ. Білім мен елестердің айырмашылығын білу керек, елес дегеніміз адамға әлемді түсінуге қажетті әлем туралы қабылданған ақпарат. Елестер нақты және анық болмайды, бірақ олар адам өміріне меңгерілген, бірақ жеке тәжірибеден өтпеген, сенімге айналмаған білімге қарағанда қатты әсер етуі мүмкін. Кейде тренерге топтың мүшелерінің бұрынғы елестерін өзгертіп, жаңа елестерді меңгеруге көмектесуге көп күш жұмсауға тура келеді.



3. Біліктілікті қалыптастыру міндеті.

- Бұл тренингтің жиі аталатын және маңызды міндеті болып табылады. Біліктілік дегенде біз адамның нақты жағдайдың шарттарына сәйкес бойында бар дағдыларды елестерді дұрыс қолдана алуды айтады. Біліктілік үш негізгі типке бөлінеді: технологиялық, стратегиялық және диспозициялық. Технологиялық біліктілік дегеніміз - нақты ситуацияда білімдер мен дағдыларды пайдалана алу қабілеттілігі. Стратегиялық дегеніміз - елестер құрылымындағы жағдайға сәйкес іс-әрекет стратегиясын пайдалану, диспозициялық дегеніміз - ситуацияға байланысты белгілі бір диспозицияны ұстану қабілеттілігі.



Сонымен қорытындыласақ, тренингтен клиент қандай да бір пайда алу үшін (мысалы, қарым-қатынас тренингінен):

1) нәтижелі қарым-қатынастың мәні, қарым-қатынастағы стратегиялар мен технологиялар туралы елестер алу керек;

2) қарым-қатынастың әртүрлі стратегиялары мен технологияларына деген жеке қатынас қалыптастыру, яғни өзіне көп жағынан сай келетінін таңдау;

3) әртүрлі жағдайдағы қарым-қатынасқа қажетті нақты техникаларға жаттығу, мінез-құлықтың әртүрлі стратегияларын қолданып көру.



Тренер:

- топ қатысушыларына өз іс-әрекеттерінде қандай ережеге негізделетінін, арқа сүйейтінін ақпараттау;
- жұмыстың басында топтың зейіні неге концентрацияланатынын түсіндіруге;
- топқа қандай материал беруді, іс-әрекеттің қандай түрлерінде ойнауды шешуге;
- топтағы қатысушыға қатысты тұлғалық материал қатынасында конфиденциалдық принципінiң маңыздылығын анықтауға;
- қатысушылардың өз проблемасы мен атмосферадағы эмоцияларын ашық ұстауға жағдай жасауға ;
- қатысушылар өз жетістіктерін талқылап, тренер болса топтың эффективтілігін бағалауы үшін қосымша кездесулерді жоспарлауға міндетті



Тренинг кезінде мынадай қиын ситуациялар туындауы мүмкін:

- 1. Қатысушы өзін агрессивті көрсетеді. Бұл қатысушыны шеңберден тыс артына қаратып отырғызу тиімді. Тренер бұл ситуацияны этикалық және психологиялық міндет ретінде талқылайды.
- 2. Пассивті қатысушалардың болуы. Бұл жағдайда әдетте ұзақ үнсіздік болады. Бұл үнсіздік қысымның төмендеуіне әкеліп соғады.
- 3. Қатысушылардың өздері жайында айтқысы келмеді. Бұл жағдайда тренер топтағы мақсаттар мен міндеттерді талқылауды стимулдау қажет.
- 4. Жеке жеткіншектердің топшаларға бірігуі - топтық жұмыстан бас тарту формасы. Тренер әр қатысушыны эмоционалды қабылдайды, топқа нақты талап қояды. Мұнан топтағы өзара қатынастың қысымы мен нығыздығын үнемі бағалау қажеттігі көрінеді. «Лидерс А.Г. психологический тренинг с подростками».



Тренердің немесе басқарушанаң негізгі қызметтері:

-тренинг тақырыбын таңдау

- бағдарламасын құру;

- қатысушылар тобын анықтау және құру;

- топтағы тәртіп нормаларын анықтау;

- топта сенімділік, белсенділік атмосферасын құру.



Тренер рөлдерін классификациялау:

- Белсенді лидер, басшы- адамдардың белсенділігін анықтайды, олардың әрекеттерін бағыттайды, түсіндіреді, басқарады, талдайды.
- Аналитик - қолданылған әдістерге, топтағы адамдардың іс -әрекетіне талдау жасайды.
- Делдал немесе эксперт- топта болып жатқандарға толық жауап бермейді, көбінесе қажет кезде ғана көмекке келеді.
- Кислинг-зонтаг бойынша тренерлік рөлдер классикасы
- Мұғалім- құжаттармен жұмыс жасауда және әдістерді таңдауда профессионал, білімдерін тиімді қолдана алады.
- Эксперт - ақпарат, кеңес береді; теория мен техниканы жақсы біледі.



- Оқу бойынша серіктес- сұрақтар мен жауаптарға және ортақ оқуға қызығады, қатысушыға бейімделуге тырысады, топтағы қатынас динамикасына сезімталдықпен жауап қайтарады.
- Спарринг -серіктес- қатал шынайылықпен таныс, қатысушыға рөлдік ойында серіктес бола отырып, тәжірибеге дайындалуға көмектеседі.
- Модератор - топтағы процестерде әдістемелік көмекші, жұмысты құрастырушы; нейтральды бола отырып, топта позитивті қатынас орнатуға көмектеседі.
- Коуч - процестер мен қарым қатынасты басқару сферасында шебер, жеке қатысушылардың дамуына сәйкес келеді.
- Бірге жүруші-қиын жағдайларда табылып, болып жатқандарға құлақ асады, қызығушылығы ортақ адамдарға сфера құра алады.



Оқу әдебиеттері:

- Вачков И. Основные технологии группового тренинга. Психотехники. Учебное пособие. - 2-е изд. перераб. и доп. - М.: «Ось-89», 2001. - 224 с.
- Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие - Электрон. дан.: 1 файл. -
- <http://www.psylib.org.ua/books/index.htm> - 13.12.05 .

