

Тема 1. Основные тренерские компетенции

Основные вопросы

1. Портрет эффективного тренера
2. Понятие тренерской компетенции
3. Основные компетенции тренера.

Портрет эффективного тренера

Портрет эффективного тренера складывается из разных составляющих:

1. Жизненный опыт. Чтобы чему-то учить, нужно самому это что-то знать. Мало быть яркой личностью, важно действительно быть профессионалом в своей области.

2. Личность тренера. В сегменте тренингов личностного роста люди чаще приходят не на тренинг, а на тренера. Успешный тренер приносит на тренинг не только свои профессиональные техники, навыки и опыт, но и всего самого себя - свою личность. Личность сильная притягивает, вдохновляет своим примером.

3. Имидж тренера. Интерес к личности тренера может омрачиться непроработанным имиджем тренера. Имидж - широкое понятие, которое включает в себя и стиль (то, как тренер одевается, его внешний вид) и сам имидж (как тренер себя подает внутренне). Не обязательно быть суперстильным, но опрятным тренер быть обязан - это обязательное требование в работе с людьми. Аккуратная стрижка, ухоженность - всё это повышает доверие участников, а, следовательно - эффективность работы тренера. Имидж тренера может быть очень разным, адекватным как самой личности тренера, так и тематике тренинга и особенностям аудитории. В солидной бизнес-аудитории тренер обязан (по крайней мере на первых порах) вести себя солидно, на личностных тренингах допускается более свободные варианты, и строгий пиджак скорее неуместен.

4. Психологическая подкованность. Изначально тренинг - это продукт психологический. Хорошо, когда тренинг продаж ведет

первоклассный продавец, но вдвойне хорошо, когда у этого человека есть соответствующая психология.

5. Актерское мастерство. Профессиональный тренер должен быть не только ярким, но и уметь быстро вживаться в различные роли. Уметь быть разным также важно для тренера, как и умение чувствовать группу.

6. Деловая и бизнес-репутация. К тренеру, испытывающему острую финансовую нужду, вряд ли пойдут люди учиться зарабатывать и богатеть. Тренер, который как руководитель некомпетентен, вряд ли станет образцом для тех, кто хочет улучшить свои навыки в руководстве. Участников в первую очередь интересуют успехи тренера, а уже потом программа тренинга.

7. Ключевые компетенции. Если тренер ведет группу и идет строго по плану, не позволяя себе отклониться от него ни на шаг, то возможно он хороший инструктор, неплохо владеющий методиками групповой работы. Тренер профессиональный тоже имеет план, но, в отличие от инструктора, он умеет настраиваться на группу и, если необходимо, отойти от плана. Вчувствование в группу отличает тренера эффективного. Профессиональный тренер ведет группу к результату, а не тупо следует плану. Хороший тренер не только учит, но и сам способен учиться - становится учеником. Эффективный тренер учит тому, чем владеет сам. Не только способен показать на словах, но и показать на деле.

Коммуникативные умения, открытость, доброжелательность, включенность - без этого тренер не тренер. Тренер должен уметь изъясняться простыми словами. Навыки публичных выступлений - обязательны. Приятный тембр голоса - большой плюс. Доброжелательная уверенность как манера общения может быть важнее, чем багаж знаний.

Понятие тренерской компетенции.

Тренерская компетенция - конкретно и поведенчески явно описанный стандарт эффективного выполнения тренером главных моментов его работы с группой.

Тренерской компетенцией может быть:

- личное качество тренера (например, компетенция "харизма", "стрессоустойчивость", "склонность к командной работе", "креативность" и др.),
- профессиональный навык тренера, актуальный в работе с конкретной группой (например, компетенция "умение вести переговоры" или "самопрезентация").

Отсутствие той или иной тренерской компетенции у человека снижает его компетентность в тренерской деятельности. Чем большее количество тренерских компетенций есть в арсенале ведущего групп, тем более профессионально и качественно он работает с людьми.

Примеры тренерских компетенций:

- Самопрезентация
- Вчувствование в группу
- Эмоциональный контакт с аудиторией
- Навык формулирования мыслей
- Способность показать на личном примере то, чему обучаешь других
- Умение включать позицию ученика
- Активное слушание
- Наблюдательность и умение принимать и давать обратную связь.
- Готовность действовать в условиях неопределенности

Количество пунктов может варьироваться в зависимости от задач, которые стоят перед тренером.

Основные профессионально важные качества тренера.

Ответственность – позиция автора. Надо уметь самому отвечать за происходящее в жизни, а также научить этому участников тренинга;

Интеллектуальность – для работы тренером необходимо много знать, постоянно развиваться, требуется немало знаний, чтобы сделать тренинг интересным, познавательным, на тренинги ходят интеллектуальные люди.

Знания в области психологии – работать с людьми надо, зная психологические особенности человека, группы, техники тренинга, упражнения для тренинга, методы и приемы обучения.

Креативность – без креативного подхода тренер будет создавать заурядные тренинги, а это никому не интересно.

Эмпатия – тренеру необходимо чувствовать участников тренинга.

Хорошие ораторские качества – Отсутствие страха публичных выступлений. Для тренера важно держать внимание аудитории, быть убедительным.

Самоконтроль – необходим для реальной оценки ситуации. При возникновении нештатных случаев.

Быстрота реакции – проявляется в умении разработать и оперативно применить различные вариации методы ведения тренинга, в зависимости от развития процесса, от состава группы.

Доброжелательность – это необходимое условие для построения профессиональных отношений с людьми. Проявляя доброжелательность, тренер создает доверительные отношения с группой, дает возможность раскрыться участникам тренинговой группы и, как следствие, получить максимальный эффект от работы на тренинге.

Основные компетенции тренера.

Ведущий тренинга, его личностные качества, профессиональные знания и умения являются в определенном смысле средством развития личности участников. Уровень профессиональной квалификации и личностной зрелости тренера, степень его владения методическими средствами и готовность нести ответственность за результаты тренинга определяют характер, масштаб и устойчивость происходящих в тренинге изменений.

Это обуславливает наличие некоторых требований к профессионально-психологической компетентности психолога-тренера, его личностным качествам.

Многие авторы (в частности, Старк, Лоутер, Хагерти [1986], Мэйхью [1971] и целый ряд других) рассматривают любого профессионала в качестве носителя шести видов профессиональной компетентности и пяти профессиональных установок. Если тренерская деятельность претендует на то, чтобы считаться профессиональной, она должна соответствовать этим критериям.

Виды компетентности, составляющие структуру профессиональной квалификации:

– **техническая компетентность** — умение трансформировать цель, поставленную перед тренером заказчиком (обычно в терминах необходимого результата) в систему конкретных учебных задач, подобрать отвечающие им интерактивные упражнения, применить их практически;

– **межличностная коммуникативная компетентность** — развитые коммуникативные навыки, вербальные и невербальные, чувствительность к групповым процессам и умение их интерпретировать, высокий уровень осознания собственных личностных характеристик, установок; понимание мотивов поведения других людей;

– **контекстуальная компетентность** — владение социальным контекстом, в котором существует профессия; иными словами, тренер-профессионал должен понимать, где и кого он обучает, не в меньшей степени, чем владеть самим предметом;

– **адаптивная компетентность** — способность предвидеть и перерабатывать изменения в профессии, приспособливаться к изменяющимся условиям тренерской практики в динамичных (а не заданных раз и навсегда) условиях организационной культуры;

– **концептуальная компетентность** — владение теми общепринятыми основами знания, на которых базируется тренерская практика;

– **интегративная компетентность** предполагает умение давать информированные профессиональные оценки (в том числе относительно собственной работы) — мыслить в логике профессии, принимать

обоснованные решения, решать возникающие проблемы и расставлять приоритеты так, как это принято в данной профессии. Для этого, безусловно, необходимы все виды компетентности, их своеобразный “сплав”; он то и формирует лицо профессии.

Наряду с компетентностью настоящая профессионализация предполагает формирование определенных установок, которыми любая профессия должна вооружать “своих”.

Среди них:

- стремление к востребованности своего труда, установка на реалистическую оценку требований рынка и адаптацию к ним;

- профессиональная идентичность — степень, до которой человек разделяет и глубоко усвоил нормы профессии;

- этические стандарты;

- стремление к совершенствованию основ своей профессии — степень осознания необходимости изучать процессы и продукты своего труда; эта установка может считаться развитой, если профессионал поддерживает исследования, ведущие к лучшему пониманию его предмета;

- мотивация к непрерывному обучению.

- **организаторская компетентность** (предполагает целеполагание, планированное продумывание программы тренинга). Данная компетенция необходима психологу для решения организационных вопросов по подготовке и проведению тренинга;

- **компетентность моделирования** (тесно связана с организаторской, однако служит решению более частной задачи - искусственного создания требуемой в тренинге ситуации);

- **психодиагностическая компетентность** (социально-психологическая диагностика тренинговой группы, отдельных участников тренинга, результатов тренинга);

- **исследовательская компетентность** (исследование внутригрупповых процессов, происходящих в ситуации тренинга);

- **компетентность общения** (организация и ведение внутригруппового, партнерского общения, установление и поддержание контакта между участниками тренинга, выработка единой стратегии взаимодействия);
- **компетентность дискуссионности** (организации и ведения групповой дискуссии, обсуждения актуальных для тренинга проблем);
- **воздейственная компетентность** (осуществления действий, направленных на изменение поведения членов группы);
- **игровая компетентность** (организация и проведение деловых, ролевых игр; исполнение участниками тренинга различных ролей, значимых для них в реальной жизни);
- **интерпретационная компетентность** (толкование, объяснение, характеристика ситуации, сложившейся в ходе тренинга);
- **аналитическая компетентность** (анализ ситуации тренинга, поведения участников, групповой анализ оценок и самооценок);
- **психокоррекционная компетентность** (деятельность по исправлению, коррекции тех особенностей психологического развития, которые в принятой системе критериев не соответствуют «оптимальной» модели);
- **техническая компетентность** (применение аудиовизуальных средств, позволяющих провести видеотренинг);
- **обучающая компетентность** (обучение участников тренинговой группы формам поведения, деятельности и общения, адекватным требуемому содержанию);
- **психодраматическая компетентность** (создание подобия импровизированной театральной постановки по сюжету истории, рассказываемой одним из участников группы, где клиенты попеременно выступают в качестве актеров и зрителей).