

Миназова Венера Магомедовна

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный
педагогический университет»

г. Грозный, Чеченская Республика

Миназова Зарема Магомедовна

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный
университет им. А.А. Кадырова»

г. Грозный, Чеченская Республика

DOI 10.31483/r-112618

КОМПЕТЕНТНОСТЬ ТРЕНЕРА КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕЖКУЛЬТУРНОГО ТРЕНИНГА

Аннотация: в статье рассматривается компетентность тренера как условие эффективности межкультурного тренинга на базе подходов к сущности и содержанию тренинга как метода активного социально-психологического обучения, общих вопросов организации тренинговой работы и специфики цели и задач тренинга межкультурного диалога. Выделены преимущества тренинговой работы и основные требования к тренеру. Представлены методические рекомендации для обеспечения эффективности межкультурного тренинга.

Ключевые слова: тренинг, межкультурный тренинг, тренер, компетентность, методические рекомендации.

В начале 90-х годов прошлого столетия в отечественной науке актуализировались этнопсихологические проблемы, которые требовали теоретического и эмпирического решения. Появилась необходимость сглаживания «острых углов» в социальных отношениях, возникших по причине усилившейся этнизации на всех уровнях функционирования общества. Огромный вклад в развитие этнопсихологического знания и разработку методов улучшения межкультурных

отношений и формирования толерантности в российском обществе внесли известные отечественные психологи: Т.Г. Стефаненко, Г.У. Солдатова, Н.М. Лебедева, О.В. Хухлаева, О.Е. Хухлаев, А.Н. Татарко, О.В. Лунева и др. Ими проведены не только глубокие теоретические исследования в данном направлении, но и разработаны и апробированы программы межкультурного тренинга, которые активно используются в практике работы специалистов. Т.Г. Стефаненко подчеркивала, что любая программа межкультурного тренинга должна быть направлена на внутренние трансформации, изменения в когнитивной, эмоциональной и поведенческой сфере личности в отношении к культурным различиям. В процессе тренинга совершенствуются знания о феноменах межкультурного взаимодействия, корректируются коммуникативные установки на эмоциональном уровне, развиваются навыки эффективного общения с представителями других культур [3].

Под тренингом мы понимаем особым образом реализуемую групповую работу, основанную на принципе активной включенности личности в обучение с целью приобретения знаний, умений и практических навыков, а также повышения уровня социальной сензитивности индивида. Популярность тренинга объясняется следующими преимуществами: соотношение теоретического и эмпирического компонентов в пользу последнего; непринужденность, создаваемая увлекательными методами; возможность удовлетворения потребности в общении, которая многими психологами расценивается, как витальная; возможность признания и самоутверждения в группе; обучающие, воспитывающие, коррекционные и терапевтические функции группы [5].

Специалист по проведению тренинга берет на себя огромную ответственность в организации сложного группового действия в виде взаимосвязанных и логически выстроенных упражнений, заданий, методик, техник, ритуалов, дискуссий и игр. Перечисленные способы и виды групповой работы при всей своей привлекательности сами по себе не смогут способствовать необходимым изменениям, которые предусмотрены идеей тренинга. Компетентность тренера позволяет грамотно подобрать и использовать потенциал каждого метода в плани-

ровании занятия. Программа межкультурного тренинга предусматривает цикл методологически аргументированных и продуманных по содержанию действий по налаживанию межкультурного диалога.

Высокий уровень компетентности тренера заключается в умении выбрать адекватную поставленным задачам модель межкультурного тренинга, разработать программу, изучить особенности группы и потребности участников, реализовать программу посредством правильного «методического багажа», «держат руку на пульсе» процесса с начала и до конца тренинга, давать оценку происходящего на разных этапах работы. В модели компетентностей межкультурного тренера особое место принадлежит знаниям о культурах мира (этнопсихологические знания, базовые знания о религиях, странах) и основах поликультурного образования. Особую ценность составляют личностные качества тренера. Даже самый высокий уровень профессиональных знаний и умений ведущего не гарантирует успеха в достижении ожидаемого результата без соответствующих поликультурной личности ценностей, убеждений, установок, моделей поведения, мировоззрения. Межкультурный тренер в норме является образцом человечности, толерантности, цивилизованности. Являясь типичным носителем собственной культуры и позитивной этнической, религиозной и гражданской идентичности, специалист-тренер открыт для межкультурного диалога, с уважением и здоровым любопытством относится к другим культурам, готов к межкультурному сотрудничеству, берет на себя ответственность стать медиатором в межкультурном конфликте, воспринимает палитру культур как личную и общечеловеческую ценность. В процессе тренинга активен, психологически устойчив, внимателен к происходящему, проявляет интерес и эмпатию к каждому участнику тренинга, в затруднительных ситуациях гибок и креативен.

Грамотный тренер учитывает важные методологические моменты в организации и проведении тренинга.

1. Осуществлять правильный подход к выбору участников и комплектованию тренинговой группы, учитывая ряд требований, начиная от количественного состава группы и до личностных качеств и проблем каждого участника. В

подборе тренинговой группы важно учитывать социально-демографические признаки участников – пол, возраст, социальный статус. Требования к возрасту участников тренинга в первую очередь связаны со способностью осознания происходящего, его анализа, рефлексии по поводу своих мыслей, чувств, действий и внутренних трансформаций, а также поведения других. По гендерному признаку рекомендуется смешанная группа, при этом не обязательно равное количество представителей каждого пола. Достаточно учесть гендерное соотношение, позволяющее создать благоприятный психологический климат в группе.

Адекватный подход к статусному составу группы обеспечивает снижение напряжения во взаимодействии, доверительные отношения, открытость. В группу следует включать участников по принципу равностатусности, например, по образовательному уровню, по профессиональной позиции. Межкультурный тренинг, построенный на непосредственном взаимодействии представителей разных этносов, конфессий, рас, стран, требует особой ответственности и осторожности тренера.

2. Важно методически грамотно подойти к организации тренинга – тщательно обдумать период проведения цикла, общее количество занятий, продолжительность занятия, условия проведения тренинга.

3. Тренер должен знать и владеть основными методами тренинга.

В «профессиональной копилке» тренера представлены различные упражнения: для настройки, «подводки» к теме занятия, разогрева и разминки (физической или психологической), концентрации внимания, переключения от одного вида работы на другой, упражнения-сюжеты, в которых в короткой форме воспроизводятся жизненные ситуации. С целью групповой релаксации и индивидуального аутотренинга используются медитативные упражнения.

Ведущим методом тренинга по праву считается беседа как вопросно-ответная форма обсуждения актуальных вопросов и проблем, способ обмена мнениями. В процессе обсуждения возникают столкновения точек зрения и позиций, что переводит беседу в формат дискуссии. Тренер управляет дискуссией

в соответствии с правилами ее ведения и этим способствует формированию у участников социального мышления и коммуникативных способностей.

Самым увлекательным методом тренинга считается игра. В практике психолога широко используется обучающий, воспитательный, развивающий, коррегирующий, терапевтический, диагностический потенциал игры. Именно эти функции реализуются через различные виды игр в процессе тренинга. В моделировании межкультурного взаимодействия наиболее ценна сюжетно-ролевая игра.

В жизни тренинговой группы уместны ритуалы – действия, формирующие групповое сознание и способствующие развитию групповых традиций. Ритуалы создают особую ауру и эмоциональный настрой, ощущение таинства и чувства причастности к группе.

4. Владеть системой методических приемов работы с группой. Тренинговая группа создается на короткий период времени, однако в «жизни» группы можно наблюдать основные этапы развития и динамику групповых процессов. Тренеру важно владеть базовыми знаниями психологии малой группы и закономерностей общения и взаимодействия в группе и с группой. Позиция тренера отличается специфической особенностью – с одной стороны, он лидер, управленец, что требует соблюдения дистанции с участниками группы; с другой стороны, тренер «на равных» в отношениях с другими, что создает ощущение неформальности, доверия, близости. Ведущий должен проявлять симпатию, тактичность, ровное отношение к каждому участнику и соблюдать принцип безоценочного принятия. При этом, безусловно, учитывается индивидуальность участников, которую тренер умело использует в организации групповой работы. Так, лидерские качества, творческие способности, эрудированность, наличие культурной осведомленности у участников востребованы в процессе выполнения различных заданий. По причине многофункциональности и необходимости одновременно решать задачи разной направленности у тренера может возникнуть соблазн работать с активными, «удобными» участниками. Необходимо помнить, что каждый член группы должен быть включен в работу. В под-

готовке тренера особое внимание уделяют развитию способности распределять внимание в процессе работы.

Тематика межкультурного тренинга затрагивает актуальные проблемы взаимовосприятия, взаимопонимания и взаимодействия культур, обсуждение которых сопровождается столкновением мнений, позиций, стереотипов и установок, что вызывает спектр эмоций и чувств. В процессе тренинга возможны ситуации затрудненного общения, конфликта, высокого эмоционального напряжения. Тренеру необходимо постоянно чувствовать эмоциональный настрой группы в целом и каждого участника в отдельности, управлять всеми компонентами психологического климата, регулировать процессы переживания участников специальными приемами. Это не означает, что тренер выступает в качестве медиатора в конфликте или же стремится подвести всех к единому мнению. Эмоциональная динамика, «взрыв» эмоций и чувств, интеллектуальное напряжение, внутренний конфликт, противоположные точки зрения – все это естественные необходимые явления в межкультурном тренинге. Психологическая грамотность тренера заключается в умении подвести участников к осознанию ценности происходящего, накоплению социально-культурного опыта и расширению знаний, умений и навыков межкультурного взаимодействия.

Таким образом, в проведенном теоретическом исследовании рассмотрены основные требования к компетентности ведущего межкультурного тренинга на базе подходов к сущности и содержанию тренинга как метода активного социально-психологического обучения, общих вопросов организации тренинговой работы и специфики цели и задач тренинга межкультурного диалога. В разработке практических рекомендаций использован опыт непосредственного участия в общекультурных и культурно-специфических тренингах и работы в качестве ведущих межкультурного тренинга.

Список литературы

1. Технологии психологического сопровождения интеграции мигрантов в образовательной среде: учебно-методическое пособие для педагогов-

психологов / под ред. О.Е. Хухлаева, М.Ю. Чибисовой. – М.: МГППУ, 2013. – 273 с.

2. Садохин А.П. Межкультурная компетентность: сущность и механизмы формирования: дис. ... д-ра культурологии / А.П. Садохин. – М., 2009. – 327 с. EDN NQLYPF

3. Лебедева Н.М. Тренинг этнической толерантности для школьников: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению и специальностям психологии / Н.М. Лебедева, О.В. Лунева, Т.Г. Стефаненко; Нац. исслед. ун-т «Высш. шк. экономики». – 2-е изд. – М.: МАКС Пресс, 2012. – 355 с. EDN QYFHQL

4. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю.Н. Емельянов. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1985. – 167 с.

5. Миназова В.М. Психологический тренинг: содержание, принципы, структура, психолого-педагогический потенциал / В.М. Миназова // Педагогика, психология, общество: от теории к практике: материалы III Всероссийской научно-практической конференции. – Чебоксары, 2023. – С. 380–383. – DOI 10.31483/r-109660. – EDN UGJLIQ