

выгоды для себя», «склонность безвозмездно жертвовать собой ради группы», «желание помочь другому, даже если это повлечет за собой какие-то издержки для помогающего» [3]. На наш взгляд, такое понимание альтруизма ближе всего к позиции большинства приемных родителей, для которых профессия приемного родителя неотъемлемо предполагает вложение огромного количества сил, доброты, терпения, соучастия в жизнь приемного ребенка.

### **Список литературы:**

1. Кухтова Н. В. *Просоциальное поведение специалистов, ориентированных на оказание помощи: теоретические основы и методики изучения. Методические рекомендации. УО ВГУ им. П.М. Машерова. Витебск. 2011. – 44 с.*
2. Лупекина Е. А., Личностные качества эффективных приёмных родителей. *Адукацыя і выхаванне. 2018. № 7. С. 37-43.*
3. Рейковский Я. *Просоциальная деятельность и понятие собственного «Я» Вестн. Московского ун-та. Сер. 14, Психология. 1981. № 1. С. 14-22.*
4. *Статистический ежегодник Республики Беларусь 2020 / пред. ред. кол. И.В. Медведева // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Мн., 2020. 436 с.*

УДК 159.942 (076)

*Матійків Ірина, канд. психол. наук, ст. н. сп., доцент,  
Львівський навчально-науковий центр професійної освіти  
НПУ імені М.П. Драгоманова  
Львів, Україна*

## **ПРОФІЛЬ КОМПЕТЕНЦІЙ ВИКЛАДАЧА В РОЛІ ТРЕНЕРА**

*У статті наведено перелік компетенцій викладача в ролі тренера та їх короткий опис.*

*Ключові слова: професійна освіта, соціально-психологічний тренінг, викладач-тренер, профіль компетенцій тренера, фасилітація, модерація, зворотний зв'язок.*

*Matyukiv Iryna, PhD (Psychological Sciences), Senior Researcher,  
Associated professor of Lviv Scientific and Practical center of Vocational Education  
M.P.Dragomanov National Pedagogical University  
Lviv, Ukraine*

## **PROFILE OF THE TEACHER-COACH'S COMPETENCE**

*The article includes lists of the teacher's competence as a coach role and brief description.*

*Key words: professional education, socially-psychological training, teacher-trainer, competence profile, facilitation, moderation, feedback.*

Включення соціально-психологічного тренінгу (СПТ) у процес професійної підготовки майбутніх фахівців має важливе значення для підвищення якості професійної освіти. Слід констатувати, що масштаби і форми впровадження СПТ у систему освіти не відповідають його психолого-педагогічному потенціалу, а викладачі потребують спеціальної підготовки з

основ проведення тренінгу.

*Мета статті* полягає у висвітленні розробленого нами профілю компетенцій сучасного викладача як тренера.

Якісне проведення тренінгу передбачає наявність тренерської компетентності, конкретних компетенцій: функціональних і базових (психологічних, особистісних). У цій статті особлива увага приділяється базовим компетенціям тренера.

Базові компетенції – це знання, уміння, навички, якості, цінності й досвід викладача, які дають змогу майстерно управляти групою та досягати максимально ефективних результатів під час навчання. Виокремлюємо десять базових компетенцій викладача в ролі тренера:

1. Взаємодіє з групою та управляє груповою динамікою.
2. Спрямовує групу на досягнення запланованого результату, мотивує до дій.
3. Підтримує позитивну налаштованість.
4. Володіє арсеналом тренінгових методів та інструментів.
5. Створює ситуації «проживання досвіду».
6. Володіє вербальними методами впливу на групу.
7. Надає зворотний зв'язок.
8. Володіє системним мисленням.
9. Управляє часом.
10. Емоційна компетентність, стресостійкість.

Наводимо короткий опис базових компетенцій тренера.

**1. Взаємодіє з групою та управляє груповою динамікою.** Засвоєння знань на тренінгу, набуття компетенцій відбувається через стосунки викладача-тренера з аудиторією, їхнє спілкування та взаємодію. Налагодження взаємин у площині «тренер – учасники», «учасник – учасник», створення робочого «простору розвитку», у якому поважають різні думки й учасники не бояться чесно висловлюватися, є психологічною основою досягнення запланованих результатів тренінгу. Основна мета тренінгу – через налагодження доброї комунікації та засвоєння тренінгового матеріалу досягти запланованих результатів тренінгу.

Для налагодження контакту з учасниками слугують вербальні (з допомогою слів) і невербальні засоби. Уміле використання тренером «мови» власного тіла й розуміння невербальних проявів учасників допомагає впливати на них, налагоджувати спілкування, керувати процесом тренінгу.

Такі невербальні ознаки як зацікавлений вираз обличчя, який змінюється залежно від контексту ситуації; кивок головою; підтримка зорового контакту; невимушеність, ледь нахилене вперед тіло свідчать про те, що людина уважно слухає й зацікавлена тим, що відбувається.

Важливо створити такі умови, щоби кожен з учасників відчував себе включеним у групу, мав можливість зробити свій внесок та «залишався собою» в спілкуванні.

**2. Спрямовує групу на досягнення запланованого результату, мотивує до дій.** Уявіть, що тренінг це «подорож із пункту А в пункт В». Як можна досягти максимально ефективних результатів найкоротшим шляхом? Упродовж тренінгу професійний тренер концентрується як на процесі так і на результаті, якого мають досягти учасники. Є методи та інструменти тренерської роботи, які прискорюють процес навчання та спрямовують його до досягнення результатів. Головними з них є фасилітація, модерація, постановка запитань, розроблення інструкцій до вправ, організація процесу рефлексії учасників. Розглянемо їх.

*Фасилітація* прискорює процес навчання й набуття досвіду. Навички фасилітації допомагають тренеру в несподіваних і напружених ситуаціях почуватися «як риба у воді» й навіть використовувати непередбачувані ситуації для навчання та розвитку учасників.

*Модерація.* Модерувати роботу групи – означає структурувати груповий процес, використовуючи техніки візуалізації і спрямовувати на досягнення запланованого результату.

*Формулювання запитань.* Професійний тренер керує групою з допомогою формулювання запитань, які активізують мудрість групи на пошук відповідей і спрямовують до досягнення запланованих результатів. Чекаєш на мудру відповідь, – тоді мудро запитуй! (*Й. Гете*).

*Запитання* «включають» учасників, – вони спонукають думати й підштовхують до конкретних дій. Учасники починають самі шукати відповіді, між ними активізуються діалоги, обговорення й дискусії і через власні осяння й рішення вони прямують до результату. З допомогою запитань учасники досліджують, прояснюють і знаходять вихід із ситуації, над якою працюють. Пошук відповідей на запитання впродовж тренінгу не тільки активізує учасників, полегшує процес вирішення тренінгових завдань, а і спрямовує груповий процес у напрямку до запланованих результатів.

Приклади коучингових запитань: «Які результати плануєте отримати на тренінгу?», «Що допоможе вам досягти запланованих результатів?», «Що може перешкодити досягненню запланованих результатів?», «Як будемо давати собі раду?», «Як те, що ми зараз робимо наближає нас до результату?», «Що спричинило цю ситуацію, на вашу думку?», «Як виглядатиме ситуація, що вирішиться найкращим чином?», «Яка модель поведінки є найоптимальнішою в цій ситуації?», «Яка стратегія мислення допоможе досягнути запланованих результатів?», «Які ресурси потрібні (внутрішні, зовнішні) для вирішення цієї ситуації?», «Які ресурси ви вже маєте й чого ще потрібно навчитися?», «Які

конкретні кроки маєте зробити, щоби досягти бажаних результатів?», «Що зрозуміли з цієї ситуації? Над чим ще подумаете?», «Що ви тепер будете робити інакше? Від чого вирішили відмовитися? Що хочете вдосконалити?», «Що і як зміниться в житті, коли впровадите зміни?»

*Складання інструкцій до вправ.* Важливим питанням для тренера є інструкції, а саме «Як сформулювати інструкцію до вправи так, щоби максимально наблизитися до запланованих результатів тренінгу?». Цікаво, що одну й ту ж вправу можна використовувати на тренінгах різної тематики й досягати різних цілей залежно від інструкції. Тому тренеру потрібно заздалегідь осмислити і скласти чіткі або, навпаки, нечіткі інструкції до вправ, що забезпечують рух до результату. Інструкції типу «Піди туди, не знаю куди, зроби те, не знаю що...» спричиняють злість в учасників і група перетворюється у «важку» на порожньому місці та може чинити опір.

*Організація процесу рефлексії.* Учасники здобувають нові знання, досвід через добре організовану процедуру рефлексії.

**3. Підтримує позитивну налаштованість.** Очевидно, що сприятливою умовою для навчання є позитивна налаштованість тренера та атмосфера партнерства між учасниками і тренером.

**4. Володіє арсеналом тренінгових методів та інструментів.** Є чимало дієвих методів, інструментів, вправ, технік, методичних прийомів для проведення тренінгів. Майстерність тренера полягає саме у тому, щоби знати, орудувати і гнучко застосовувати їх залежно від особливостей групи, ситуації, стадії тренінгу, запланованих результатів та ін. [4].

**5. Створює ситуації «проживання досвіду».** Дорослі люди найкраще навчаються на власному досвіді. Вони засвоюють і запам'ятовують інформацію надовго, коли мають можливість «прожити» і відчувати її. Тренінгова група виконує роль своєрідного «полігону», де можна творчо експериментувати, поводитися інакше, ніж зазвичай, «приміряти» нові моделі поведінки, опанувати вміння – і все це в «просторі розвитку й підтримки». Фахівці рекомендують за основу навчання брати модель, розроблену Д. Колбом [2, с. 12]. Тренер заздалегідь планує яскраві тренінгові переживання.

**6. Володіє методами вербальними впливу на групу.**

*1. Засобами емоційно-мовного впливу* слугують спосіб подання матеріалу, його змістовність, осмисленість, структурованість; голосові характеристики тренера (інтонація, гучність, тембр голосу), акценти, паузи тощо. Має суттєве значення не лише те, що він говорить, а й як він це говорить.

*Досвідчений тренер використовує прийоми ораторського мистецтва:*

- чітко і зрозуміло викладає свої міркування, коротко формулює основну думку повідомлення; час від часу змінює темп мовлення, що додає промові виразності;

- обирає середній темп мовлення. Швидка мова тренера втомлює і спричиняє недовіру, повільна – сонливість або спонукає інтерпретувати паузи неправильно;

- інтригує слухачів; змінює інтонацію (понижуючи або підвищуючи голос, акцентує слово чи фразу);

- виокремлює суттєве; голосом і жестами підкреслює найважливіші слова;

- переконливо аргументує (вагоміші докази наводить наприкінці викладення матеріалу); робить паузи до й після висловлення важливих думок;

- деколи ставить запитання й сам на них відповідає. Висловлює різноманітні сумніви, заперечення, досліджує їх і доходить певних висновків;

- використовує професійну лексику, яка відповідає особливостям аудиторії; говорить зрозумілою, простою та доступною мовою;

- пожвавлює виступ прикладами з художньої літератури, прислів'ями, приказками, анекдотами.

Водночас пам'ятаємо, що одну й ту ж інформацію різні люди сприймають по-різному: кожен по-своєму розставляє акценти, бачить сенс, формулює висновки. До того ж ефективно засвоєння інформації пов'язано з тим, наскільки залучені зір, слух і рухова активність учасників.

**7. Надає зворотний зв'язок.** Перевага роботи в тренінговій групі – можливість отримувати та надавати через зворотний зв'язок підтримку та інформацію про дії учасників та можливі їхні наслідки. На будь-яку дію або подію під час тренінгу учасники можуть одразу відреагувати, – поділитися думками й відчуттями щодо того, що відбулося. Вчитися – означає змінювати себе, орієнтуючись на зворотний зв'язок, що надходить від інших у результаті наших дій. Завдяки зворотному зв'язку:

- учасники розуміють те, як інші сприймають їхні думки, почуття, слова і вчинки, наскільки точним є їхнє самосприйняття;

- учасники розвивають вміння конструктивно сприймати й висловлювати інформацію, рефлексувати, краще розуміти себе та інших;

- тренер спостерігає за динамікою групи, вчасно коригує перебіг тренінгу.

Рекомендації для налагодження зворотного зв'язку [1, с. 268-271]:

1. Надавати інформацію щодо поведінки, а не властивостей особистості «загалом» (замість «Ви – порушник домовленостей» правильніше сказати «Протягом 10 хвилин Ви три рази перебили колегу, тим самим порушили домовленість уважного слухання»).

2. Зворотний зв'язок базується на спостереженні та фактах, а не припущеннях. Краще описувати те, що побачили, ніж робити припущення, оцінювати поведінку як хорошу чи погану, правильну або неправильну.

3. Надавати зворотний зв'язок щодо актуальних подій «тут і тепер», а не тих, що були в минулому або відкладати надання зворотного зв'язку до кінця

тренінгу («колись або потім»). Зворотний зв'язок, наданий своєчасно, одразу ж після виконання завдання є більш цінним для учасника.

4. Зворотний зв'язок містить фактичну інформацію, а не поради, готові відповіді або рішення. Тренер дає можливість учаснику самому вирішувати, як використовувати одержану інформацію. Дорога крашанка до Великодня!

5. Зворотний зв'язок відповідає потребам учасника, а не амбіціям тренера. Інформація від тренера не має становити загрозу, що спричиняє оборону власного «Я». Учасники цінують коректність, повагу до їхніх думок і доброзичливе налаштування.

6. Зворотний зв'язок має бути зрозумілим для учасника і практичним. Сприймається позитивно, коли тренер допомагає учасникам осмислити свої переваги і враховувати в подальшій практиці «зони розвитку», а не «ловить» їх на помилках.

7. Надавати зворотний зв'язок у вигляді «Я – висловлювань» (а не «Ти – висловлювань»), тобто замість критичних зауважень, оцінних суджень описувати власні емоційні стани у зв'язку з тим, що відбулося (напр., замість «Ти порушив мою рівновагу» краще сказати «Я втрачаю рівновагу, коли...»).

**8. Системне мислення** тренера проявляється в здатності бачити тренінговий процес загалом і кожен його елемент окремо; виявляти зв'язки між об'єктами, частинами, поняттями, класифікувати та структурувати інформацію в процесі проведення тренінгу.

**9. Управляє часом.** Кожна секунда тренінгу є цінною, і тому важливо, щоби тренер ретельно продумав розподіл часу [5].

Відчуття часу підказує тренеру, коли варто вже завершити обговорення, змінити тему або перервати учасника, який говорить надто довго, коли обговорювати далі понад запланований час, і коли тиша може тривати трохи довше. Дотримання часу також важливо для забезпечення структури навчання, тобто врегулювання початку й закінчення занять, встановлення чіткого регламенту для виступів.

**10. Емоційна компетентність, стресостійкість.** Тренер є учасником складного процесу і перебуває на «арені», де вирують різні сили.

Іноді трапляються ситуації, коли тренер може втягнутися в суперечку, підвищити голос тощо. Тому є необхідністю навчитися управляти своїми емоціями, «включати» потрібний емоційний стан і тренерську позицію, позбутися емоційної напруженості, страху перед аудиторією, зрощувати упевненість у собі як спеціалісті [3].

Розвиток тренерських компетенцій педагогів має важливе значення для підвищення якості професійної підготовки майбутніх фахівців, прискорить процес досягнення студентами особистісної зрілості та як суб'єктів діяльності.

### Список використаних джерел

1. Венщикова И. А. *Технология организации и ведения бизнес-тренинга: метод. пособие.* СПб.: Речь, 2006. 342 с.
2. Гуревич А. М. *Ролевые игры и кейсы в бизнес-тренингах.* СПб.: Речь, 2006. 144 с.
3. Матійків І. М. *Тренінг емоційної компетентності: навч.-метод. посібник.* К.: Педагогічна думка, 2012. 112 с.
4. Матійків І. М., Якимів А.І., Черняк Т.Г *Основи тренерської майстерності: навч.-метод. посіб.* Львів: Компанія "Манускрипт", 2012. 392 с.
5. Фопель К. *Психологические принципы обучения взрослых. Проведение ворк-шопов: семинаров, мастер-класов.* [Пер. с нем.]. М. : Генезис, 2010. 360 с.

УДК 159.944:616.89-008.488

*Павлова Юлия*, аспирант  
УО «Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины»  
Гомель, Республика Беларусь

### ТРУДОГОЛИЗМ: ПОЗИТИВНЫЕ И НЕГАТИВНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

**Аннотация:** В статье рассматривается феномен трудоголизма и его негативные и позитивные последствия. По мнению ряда исследователей, в долгосрочной перспективе трудоголизм имеет больше негативных последствий. Однако в краткосрочной перспективе трудоголизм может позитивно сказываться на работнике, особенно в таких аспектах как удовлетворенность работой и карьерным продвижением, а также достигаемыми финансовыми результатами. Вместе с тем в долгосрочной перспективе трудоголизм ведет к плохому физическому здоровью и ухудшению психологического состояния, отрицательно сказывается на качестве работы, отношениях со значимыми другими.

**Ключевые слова:** трудоголизм, вовлеченность в работу, мотивация, личность, аддикция, трудолюбие, патология поведения.

*Pavlova Yuliya*, postgraduate student  
Francisk Skorina Gomel State University, Gomel, the Republic of Belarus

### WORKAHOLISM: POSITIVE AND NEGATIVE CONSEQUENCES

**Abstract:** The article deals with the phenomenon of workaholism and its negative and positive consequences. According to some researchers, workaholism has more negative consequences in the long term. However, workaholism can have a positive impact on the employee in the short term, especially in such aspects as job satisfaction, career advancement and financial results achieved. However, workaholism causes poor physical health and psychological deterioration, negatively affects the quality of work and destroys relationships with significant others in the long term.

**Key words:** workaholism, work involvement, work enjoyment, personality, addiction, motivation, behavior pathology.

Термин трудоголизм был введен в психологическую науку в 1971 году христианским психологом Уэйном Оутсом, который описал трудоголизм как неконтролируемую потребность работать непрерывно [8, с. 11]. С этого времени прошло уже полвека и сейчас уже не осталось сомнений в значимости проблемы трудоголизма, как аддиктивного поведения, поскольку стало