

ГОРБАТОВА ЕЛЕНА АЛЕКСАНДРОВНА

кандидат психологических наук,
доцент кафедры прикладной социальной психологии и конфликтологии
Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы,
el_gorbatova@mail.ru

YELENA GORBATOVA

Cand.Sc. (Psychology), Associate Professor, Department of Applied Social Psychology and Conflictology,
St. Petersburg State Institute of Psychology and Social Work

УДК 159.99

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ВЕДУЩЕГО ТРЕНИНГОВЫХ ГРУПП

PROFESSIONAL COMPETENCIES OF A TRAINING GROUP LEADER

Аннотация. Автором предложена модель компетенций, отражающая целостный образ профессионала, проводящего занятия в тренинговой группе. В качестве ключевых выделяются 12 компетенций ведущего тренингов, такие, как способность к эффективному общению и конструктивной критике, приверженность этическим ценностям, умение правильно использовать различные техники и управлять групповой динамикой, создавать благоприятную тренинговую атмосферу и объективно оценивать результаты работы и др.

АБСТРАКТ. This article considers the professional qualification of a training group leader and competencies necessary for his/her productive activities in the course of work with a group. The model of competences, which is responsible for a holistic image of the professional giving classes in training group, is offered. The following key competencies are highlighted: the ability to be an example of effective participation in a group, ability to communicate effectively and to receive constructive criticism, adherence to ethical values, ability to correctly apply techniques and manage group dynamics, ability to create a favourable training atmosphere and objectively evaluate performance.

Ключевые слова: профессиональное развитие, социально-психологический тренинг, ведущий тренинговых групп, профессиональные компетенции.

KEYWORDS: professional development, social and psychological training, training group leader, professional competence.

В современных условиях, когда востребованность психологических услуг высока во всех сферах жизни, важно понять, какие качества позволяют специалисту стать успешным руководителем тренинговой группы. На сегодняшний день определяющим является личное решение психолога, а за этим могут стоять как действительно ценные знания и опыт, так и раздутое самомнение. В настоящей статье предложена модель компетенций, отражающая целостный образ профессионала, проводящего занятия в тренинговой группе.

Компетенция — интегральное качество, сочетающее в себе знания, навыки и установки человека, описанное в терминах наблюдаемого поведения [8]. Наличие компетенции указывает не только на способность человека осуществлять требуемую деятельность, но и нести за нее ответственность, а также понимать и постоянно расширять собственные границы, что повышает самоуправляемость и самообучаемость профессионала. Модель компетенций — это полный набор компетенций и индикаторов поведения, необходимых для успешного выполнения сотрудником его функций, проявляемых

в соответствующих ситуациях и времени, для конкретной организации с ее индивидуальными целями и корпоративной культурой.

Поскольку деятельность ведущего тренинговых групп многогранна, можно выделить множество компетенций, способствующих его профессиональной идентичности [6]. Но модель, включающая большое количество компетенций, сложна для внедрения в практику, поэтому, опираясь на анализ теоретических работ в данной области, собственный опыт профессиональной деятельности и идею позитивного воздействия простоты структуры, мы предлагаем модель из 12 компетенций (табл. 1).

Рассмотрим подробнее каждую из этих компетенций.

1. Умение быть примером эффективного участия в группе является основной компетенцией ведущего в начальный период работы группы, пока участники не настроены друг на друга и ориентированы получать ценные навыки только от него. В частности, речь идет о следующих способностях тренера:

Основные компетенции ведущего тренинговых групп

I. Социально-личностные компетенции	1. Умение быть примером эффективного участия в группе
	2. Способность к эффективному общению
	3. Способность к конструктивной критике и самокритике
	4. Приверженность этическим ценностям
II. Базовые профессиональные компетенции	5. Умение правильно использовать техники и методические приемы в тренинге
	6. Способность создавать благоприятную тренинговую атмосферу
	7. Умение управлять групповой динамикой
	8. Способность объективно оценивать результаты работы
III. Организационно-управленческие компетенции	9. Способность организовывать и планировать работу
	10. Способность создавать и моделировать программу тренинга
	11. Умение распределять свое внимание на тренинге
	12. Способность быстро ориентироваться в ситуации и принимать решение

- адекватно реагировать на действия и высказывания участников (прежде всего на критику, комплименты и манипуляции);

- выполнять все то, что он предлагает участникам (если это тренинг женского обаяния, то нужно просто излучать его, если это тренинг телесной терапии, то все физические упражнения тренер должен выполнять так, чтобы люди заряжались от него энергией);

- создавать поддерживающую атмосферу в группе.

Последняя способность опирается на массу микронавыков тренера. Это умение доверять группе и быть искренним, тотально концентрироваться на собеседнике и отражать чувства другого, осуществлять своевременную и уместную обратную связь, направлять переживания участников в нужное русло, эмпатически чувствовать настроение и пороги другого, грамотно и доброжелательно задавать вопросы, самораскрываться, признавать свои ошибки и извлекать из них уроки [3].

Предполагается, что тренер в полном объеме демонстрирует (а в идеальном варианте еще и ощущает) присутствие следующих качеств:

- аутентичность (осознание своих поступки и принятие себя, позволяющие ему быть искренним, живым, открытым, умеющим признавать свои ошибки);

- личностную интегрированность (полную конгруэнтность стиля работы его мировоззрению и чертам характера);

- толерантность (выдержка по отношению к любым проявлениям других без снижения адаптивных возможностей);

- энергетичность (готовность к активности, энтузиазм, способность к открытому и естественному выражению своих эмоций);

- креативность (позволяет относиться к каждому тренингу как к Событию и каждый раз находить новые пути решения проблем).

И если эти умения не выходят за границы работы — конгруэнтность образа ведущего теряется.

2. *Способность к эффективному общению.* Умение человека взаимодействовать с другими, адекватно интерпретировать получаемую информацию, правильно ее передавать очень важно в любой профессии, когда необходимо общение, а для

ведущего тренинговых групп это является основным в работе.

Тренер в процессе всего тренинга должен демонстрировать группе:

- развитую вербальную систему (хорошо поставленный голос, грамотная речь, приятный тембр голоса);

- интонационное, мимическое и жестовое богатство;

- умение слушать, слышать и чувствовать людей, видеть эмоциональное состояние партнера и правильно на него реагировать;

- эмоциональную активность (предполагающую наличие широкого эмоционального репертуара и адаптивную гибкость эмоций);

- живую и быструю включенность в общение.

Но для ведущего тренинговых групп и этого недостаточно, ведь тренинг проводится для того, чтобы люди в конечном итоге приобрели определенный опыт и усвоили какой-то материал. Чтобы общение стало конструктивным, тренер должен уметь:

- выделять основные тезисы;
- доносить их в яркой и доходчивой форме;
- представлять обоснованные аргументы;
- убедительно излагать собственную точку зрения.

Общение с людьми, имеющими различные взгляды и опыт, чрезвычайно обогащает и помогает развиваться и в личностном, и в профессиональном плане, но необходимость все время быть в центре внимания может стать причиной утомления и профессионального выгорания. Оно может выражаться в повышенной раздражительности, недостатке энергии и энтузиазма, умственном и эмоциональном истощении. При этом утрачивается способность видеть положительные результаты, начинают преобладать отрицательные установки по отношению к людям и самому рабочему процессу.

Несмотря на то, что люди данной профессии подвержены синдрому эмоционального выгорания, он развивается далеко не у всех. Чаще эта проблема встречается у тех, кто:

- с головой уходит в профессию, пренебрегая остальным;

- чрезвычайно зависит от других, ориентируясь только на внешнюю референцию;

- склонен к честолюбию и амбициозности;
- из проявлений эмпатии выбирает соперничество, т. е. через призму чужих проблем постоянно концентрируется на своих;
- пренебрегает личностным и профессиональным совершенствованием.

3. *Способность к конструктивной критике и самокритике.* Данная способность проявляется в четырех аспектах деятельности тренера. Он должен уметь:

- формулировать конструктивные критические замечания участникам тренинга;
- правильно действовать в ситуации критики одного участника другим (другими);
- адекватно реагировать на критику в его адрес от участников группы;
- использовать самокритику как средство развития, а не способ «загнать себя в угол».

Если тренер ощущает необходимость обратить внимание участника группы на противоречия в его поведении, словах, чувствах, т. е. пойти на конфронтацию, ему надо учесть следующее:

- нужно убедиться, что достигнута атмосфера доверия и безопасности для участников;
- следует помнить, что критика не всегда бывает конструктивной (например, неконструктивно критиковать то, что невозможно изменить в сложившихся условиях);
- критикуя, надо касаться только внешних аспектов поведения, а не внутренней мотивации и неосознанных потребностей (например: «Ты всегда перебиваешь меня», а не «Ты всегда хочешь быть в центре внимания»);
- конфронтация не должна выглядеть категоричной и агрессивной, лучше, если диалог будет начинаться со слов: «Мне кажется...», «Если я не ошибаюсь...»;
- после изложения последствий противоречий надо помочь найти способы их преодоления;
- в групповой психотерапии конфронтация направлена не на отдельных членов группы, каждый реагирует на нее; поэтому всегда нужно думать об отклике у остальных.

В ситуации острой полемики одного участника с другим тренеру следует помнить, что:

- атакующий на самом деле не хочет разрушить группу; он всего лишь пытается утвердить свою индивидуальность и установить границы дозволенного на группе;
- не стоит присоединяться к какой-либо позиции, поскольку влияние тренера достаточно сильно, он может затормозить групповой процесс;
- есть смысл больше обращать внимание не на объект критики, а на самого критикующего, так как он готов к обратной связи.

При атаке участников на тренера неразумно игнорировать выпад, сопротивляться ему, контратаковать, оправдываться или спешить выполнить требуемое. Прежде всего надо ответить на вопрос: «Конструктивна ли критика?». Если деструктивна, то она скорее всего выражает не отношение к работе тренера, а защиту собственных амбиций и ожиданий. В этой ситуации нужно спокойно и доброжелательно прояснить точку зрения нападающего,

чтобы он конкретизировал свои замечания и перешел от эмоций к размышлениям. При справедливой критике разумнее согласиться с оппонентом коротко, заинтересованно и дружелюбно.

Для адекватной реакции на критику исключительно важно такое личное качество тренера, как высокий уровень самоконтроля. Оно позволяет занимать позицию на срединных отрезках континуума, не скатываясь к крайним полюсам — директивности, активности, неопределенности, анонимности и т. д. [4] Это поможет ведущему оставаться эффективным даже при крайнем выражении природного темперамента (холерика уберезит от поспешного решения, меланхолика — от повышенной мнительности и т. д.). Безусловно, высокий уровень самоконтроля внешне должен проявляться не в напряжении, а в естественной собранности и концентрации на процессе.

4. *Приверженность этическим ценностям.* Их невозможно один раз принять и дальше использовать автоматически. Любой практикующий психолог непременно сталкивался с этической дилеммой, заставлявшей его пересматривать свою картину мира. По мнению исследователей Дж. Котлера и Р. Брауна [5], на тернистом пути практиков расставлены ловушки. Первая связана с тем, что даже великолепное знание этического кодекса не решает всех проблем, ибо особенность этических вопросов такова, что их обязательно приходится сопоставлять с собственным мировоззрением. Вторая ловушка — в опасности перепутать этический стандарт с собственными ценностями и даже не заметить этого. А третья — заставляет искать не выход из сомнительной ситуации, а обстоятельства, которые объясняют и рационализируют ее. Чтобы помочь психологу сделать правильный выбор, ему предлагается алгоритм принятия этического решения:

- признать факт наличия этического конфликта;
- описать проблему, уточнить для себя ее параметры и возможные последствия;
- определить соответствующий этический стандарт;
- просмотреть литературу по данному вопросу и посоветоваться с более опытной коллегой;
- проанализировать личные нормы и цели;
- принять решение;
- провести его в жизнь;
- проанализировать полученный результат.

Кроме того, тренер должен развивать в себе понимание собственных проявлений и защит, интуитивные и эмпатические способности.

5. *Умение правильно применять техники и методические приемы в тренинге.* Это владение такими методическими приемами, как предоставление информации, самораскрытие, интерпретация и конфронтация. Данные приемы работают лишь тогда, когда они уместны и своевременны; необходимость их использования определяется степенью готовности к ним клиента, а не психолога.

Чтобы грамотно применять их в групповой работе, тренеру следует:

- изучить теоретические основы использования данных приемов;

- попробовать их действие на самом себе;
- использовать их в индивидуальной работе с клиентами.

При работе с основными методами (дискуссией, игрой, медитацией и методами невербальной активности) тренеру нужно помнить, что без необходимых навыков их легко превратить в средства массового увеселения.

Для грамотного использования методов и техник в тренинге ведущий должен развивать в себе следующие умения:

- коротко и доступно объяснять свою мысль;
- обеспечивать уместную обратную связь;
- активно слушать и задавать вопросы;
- грамотно отражать чувства участников;
- быть эмпатичным.

6. Способность создавать благоприятную тренинговую атмосферу. Тренинг, по своей сути, — это, с одной стороны, набор техник, упражнений, игр и правил общения, позволяющий почувствовать себя комфортно и уверенно, расслабиться, выйти из заезженной колеи, расширить свои представления о мире, с другой стороны — создание особой атмосферы, в которой возможны озарения, есть шанс переиначить жизнь и наполнить ее новым смыслом. Если без первого пласта тренинг просто не состоится, то без второго он будет бледным.

Благоприятный социально-психологический климат создается благодаря чувству безопасности и комфорта, доверию, взаимной поддержке, теплоте и вниманию в отношениях, открытости коммуникации, возможности свободно мыслить и совершать ошибки без страха наказания.

От чего же зависит тренинговая атмосфера? Нам близка мысль К. Роджерса [7], что фасилитатором данного процесса выступает тренер, постоянно демонстрирующий группе такие качества, как конгруэнтность, безусловное принятие, эмпатия и открытость.

И еще тренеру необходим оптимизм. Бывает, атмосфера не складывается, и в этом случае нельзя просто сидеть и ждать, надо отследить причину и попытаться ее устранить. Если участники скованы и зажаты, следует создать ситуацию, которая вынудит их начать действовать; при ригидности можно попробовать фрустрировать их; в группе с низким порогом доверия нужно обеспечить людям максимальную поддержку; когда участники чем-то раздражены, есть смысл дать прорваться этим чувствам. Кроме того, можно сменить пространство, преобразовать форму общения, поменять количество общающихся (например, общий круг разбить на микрогруппы), повысить активность участников; передать им инициативу. Главное — не сдаваться, не опускать руки и не говорить раньше времени, что с этой группой ничего не получится [3].

7. Умение управлять групповой динамикой. Под групповой динамикой обычно понимаются процессы эмоционального, учебного, профессионального, социального и личного взаимодействия и влияния участников тренинга друг на друга и на ведущего. Большинство психологов, работающих с группами и занимающихся их исследованием и анализом, выделяют в групповом процессе четыре стадии:

адаптации, активного напряжения, устойчивой работоспособности и распада группы. И на каждой стадии у тренера есть свои первоочередные задачи, обусловленные групповой динамикой.

К числу задач первой стадии относятся: преодоление тревоги участников и снятие характеристик первичной диагностики. К концу первой стадии тренер должен уменьшить зависимость группы от собственного влияния, что можно сделать с помощью поддержки чужого мнения и переадресования вопросов и комментариев, направленных к нему, на других участников.

Основными задачами ведущего на второй стадии являются помощь участникам в осознании ими своих сопротивлений, защит и барьеров в общении; поощрение большей открытости и независимости; демонстрация конструктивных путей выхода из конфликта; фасилитация восприятия участниками конфликта как ступени для перехода к более зрелым отношениям. При этом тренер должен помнить, что внешнее выражение конфликта группы и ведущего зависит и от его стиля поведения: чрезмерная доброжелательность и обостренная потребность быть любимым у тренера могут загасить протест участников; а его загадочность и двусмысленность спровоцируют открытый вызов [2].

На третьей стадии основными задачами тренера становятся постоянная поддержка тех, кто ищет новые способы самовыражения, и забота об истинном сплочении группы. При этом не должна произойти консервация групповых отношений. Если участники подавляют отрицательные эмоции и активно цепляются за состояние «У нас все хорошо», то есть шанс опять скатиться на первую стадию [1].

На четвертой стадии в задачи тренера входит обсуждение чувств, вызванных предстоящей разлукой; оценка результативности работы; подготовка участников к реальной жизни; проведение ритуала прощания.

Таковы общие перспективы работы тренера по управлению групповой динамикой, но жизнь всегда вносит свои коррективы, что делает групповой процесс в каждом случае индивидуальным. Поэтому тренер должен обладать еще одним бесценным качеством — развитой интуицией. Можно знать, что группа проходит четыре стадии, что в ней обязательно начнется конфликт, который через какое-то время закончится. Можно выучить критерии, позволяющие легко определять, когда конфликт начнется, когда закончится. Однако выбрать нужный момент для упражнения, связанного с началом конфликта, почувствовать, что пора прервать затянувшиеся пререкания в группе, поможет только интуиция, сформированная многими часами отслеживания собственного поведения на подобных тренингах.

8. Способность объективно оценивать результаты работы. В качестве результативности групповой работы рассматриваются те изменения в ощущениях, представлениях и поведении участников, которые произошли под влиянием процесса групповой деятельности. Предполагается, что эффективность воздействия групповой работы на ее участников очевидна. Однако дискуссия

о предпочтительных методах отслеживания результативности еще далека от завершения. И это понятно: объективно существует масса проблем и спорных моментов при оценивании итогов групповой работы.

Чаще всего для оценки результатов работы группы используют четыре метода: самоотчеты участников; тестирование их состояний и личностных особенностей; наблюдение за поведением членов группы и оценку третьих лиц.

Наиболее целостное представление о результатах группового тренинга дает адекватное сочетание цели работы с выбранным методом и временем оценивания. Так, например, тренинг, направленный на развитие умений (скажем, креативности), лучше оценивать с помощью тестирования в процессе и в конце групповой работы. А тренинг по развитию личности (например, преодоления застенчивости) логично оценить спустя какое-то время на контрольной встрече с помощью самоотчетов и наблюдения.

Слишком эмоциональное отношение тренера к своей деятельности может помешать ему объективно оценить все плюсы и минусы проделанной работы. Главное здесь — оставаться честным с самим собой, видеть собственные механизмы защиты.

9. *Способность организовывать и планировать работу.* Удачное планирование более чем наполовину преддрекает успех тренинга. Но именно этот аспект тренинговой работы вызывает наибольшие трудности у психологов. Оно и понятно: ведь здесь от специалиста требуются деловые качества, способности в первую очередь толкового менеджера, а не эмпатичного психолога. Вот и получается, что многие пасуют перед чуждой им деятельностью, не зная, с чего начать.

Существует ряд вопросов, которые тренеру надлежит решить задолго до начала работы с группой. Прежде всего ему предстоит обдумать следующие моменты:

- как провести рекламную кампанию;
- каким образом лучше осуществить отбор участников и сформировать группу;
- какой режим работы больше соответствует целям данной группы;
- как лучше организовать среду обитания для участников тренинга;
- какая оплата труда тренера наиболее адекватна, как лучше организовать данный процесс.

Для осуществления данного вида деятельности тренер должен:

- работать над повышением личной и профессиональной уверенности (чтобы не стесняться убеждать потенциальных участников группы, уметь отказывать тем, кто затормозит групповые процессы, легко говорить о денежном вознаграждении);
- развивать навыки самопрезентации при продаже собственных услуг (совершенствовать маркетинговые стратегии, писать книги и статьи на темы проводимых тренингов, поддерживать свой сайт и т. д.).

10. *Способность создавать и моделировать программу тренинга.* Разработка сценария

тренинга является одним из неотъемлемых компонентов мастерства практического психолога. Быть исполнителем чужой программы не только не профессионально, но к тому же еще и сложно, ведь в ней отражена личность ее создателя. Сценарий силен прежде всего своим контекстом, который складывается из мировоззрения разработчика, его теоретических предпочтений, стиля взаимоотношений с людьми и ведения тренинга, его опыта, темперамента, настроения и т. д.

Можно, конечно, взять готовую программу тренинга и провести по ней качественное занятие, однако *событием* тренинг станет только тогда, когда ведущий вложит в него громадное количество энергии. Поэтому любая программа должна если не создаваться, то, по крайней мере, перерабатываться с учетом нескольких аспектов:

- все предлагаемые техники должны быть прожиты самим тренером;
- необходима полная корреляция используемых приемов с мировоззрением тренера и его стилем работы;
- при разработке программы надо учитывать специфику состава участников;
- программа должна соответствовать целям участников;
- при подборе упражнений следует прогнозировать время их выполнения и иметь представление об ожидаемом результате;
- при построении очередного сценария тренеру нужно учитывать все положительные и негативные результаты своих предыдущих тренингов.

Также программу тренинга есть смысл корректировать после каждого дня занятий с учетом следующих вопросов:

- Для кого сегодня занятие было неэффективным?
- Какие проблемы вышли на первый план?
- Что происходит с групповой динамикой?

Для развития данной компетенции важны готовность к постоянному саморазвитию, умение не останавливаться на достигнутом, даже если достигнуто многое.

11. *Умение распределять свое внимание на тренинге* предполагает, что на протяжении всего времени тренер должен эффективно отслеживать работу группы в целом, поведение каждого ее члена, собственные ощущения. Под «работой группы в целом» имеется в виду динамика групповых процессов и программа тренинга. Ощущения и поведение каждого участника определяются по их высказываниям и невербальным признакам, причем анализируются не только текущие проявления членов группы, но и предшествующие, чтобы увязать это в общее видение проблемы. Также тренер должен постоянно улавливать собственные ощущения (повышенную эмоциональность, дискомфорт, внезапное озарение и т. д.) и соизмерять их уместность со сложившейся на тренинге ситуацией.

Понятно, что если подобная концентрация внимания вызывает у тренера напряжение, то это будет скорее во вред группе. Для того чтобы у ведущего сохранялось естественное поведение, он

должен обладать массой умений и навыков, в частности таких, как:

- безупречное владение материалом тренинга;
- высокий уровень перцепции;
- способность видеть, расшифровывать и адекватно отражать невербальные сигналы другого;
- умение не только слушать клиента, но и слышать подтекст;
- интуитивные и эмпатические способности;
- понимание собственных проявлений и защит.

Последнее является основой для развития самопознания и самопринятия; есть смысл избавить себя от излишней концентрации внимания на собственной персоне и тем самым сэкономить силы. Если тренеру не приходится ежеминутно отвечать себе на вопросы типа: «Как я сейчас выгляжу в их глазах?», «Достаточно ли я умно сказал?», то у него остается достаточно энергии, чтобы видеть других.

12. *Способность быстро ориентироваться в ситуации и принимать решение подразумевает, что тренер мгновенно принимает решения в критические моменты групповой работы, достаточно четко представляя последствия своего выбора. Причем спонтанным его решение кажется только окружающим, а сам он успевает сообразить, что и почему он делает. Острых ситуаций на тренинге бывает великое множество. Например, нужно быстро разобраться в проблемах такого рода:*

- готов ли сейчас участник к интенсивной работе (к интерпретации, конфронтации) или лучше отступить;
- действительно ли нужна та информация, которую требует участник от тренера, или лучше сконцентрироваться на вопросе, почему его это так волнует;
- стоит ли защищать участника от нападок другого члена группы или дать ему пережить этот опыт;

- продолжать ли запланированную программу тренинга или сосредоточиться на внезапно выплывшей проблеме;

- дать ли самораскрытие или уклониться от обсуждения собственной особы...

Критерий для выбора всегда один — польза для участников тренинга. Но даже если руководствоваться им, бывает сложно принять верное решение.

Для того чтобы ориентироваться в ситуации, тренеру необходимо развивать в себе следующее:

- умение слушать и слышать участников;
- эмпатию и интуицию;
- способность расшифровывать невербальные проявления;
- умение направлять переживания участников в нужное русло;
- аналитические способности;
- умение передавать участнику ответственность за его жизнь;
- понимание собственных проявлений и защит;
- готовность принимать непопулярные решения, когда это нужно.

Понятно, что обладание всеми перечисленными компетенциями — из области сверхвозможного. Речь, скорее, идет о том, что их отсутствие не позволит состояться эффективной групповой работе. Компетенции тренера, безусловно, находятся в зависимости от его опыта: виртуозное владение им программой тренинга, техниками, широкие представления об особенностях групповой работы... Однако и здесь таится ловушка: иногда это приводит к автоматическому реагированию на участников, и тогда, несомненно, теряется уникальная атмосфера конкретного тренинга. Выход здесь видится в постоянном личностном совершенствовании профессионала, стремлении приблизиться к идеалу.

1. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учеб. пособие. М.: Ось-89, 2000. 224 с.
2. Воловик В. М., Вид В. Д. Общие принципы и методы групповой психотерапии // Групповая психотерапия при неврозах и психозах. Л.: Наука, 1975. 127 с.
3. Горбатова Е. А. Теория и практика психологического тренинга: учеб. пособие. СПб.: Речь, 2010. 317 с.
4. Групповая психотерапия / под ред. Б. Д. Карвасарского, С. Ледера. М.: Медицина, 1990. 381 с.
5. Коттлер Дж., Браун Р. Психотерапевтическое консультирование. СПб.: Питер, 2001. 464 с.
6. Лебедева Н. В., Лебедева М. А. К вопросу о профессиональной идентичности специалиста по социальной работе // Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2015. № 2 (24). С. 63–70.
7. Роджерс К. Клиентоцентрированная терапия. М.: Рефл-бук, 1997. 320 с.
8. Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. М.: HIPPO, 2003. 228 с.

References

1. Vachkov I. V. *Osnovy tekhnologii gruppovogo treninga* [Foundations of a group training technology]. Moscow: Os-89 Publ., 2000. 224 p. (In Russian).
2. Volovik V. M., Vid V. D. *Obshchiye printsipy i metody psikhoterapii* [General principles and methods of a group psychotherapy]. In: *Gruppovaya psikhoterapiya pri nevrozakh i psikhozakh* [Group psychotherapy for neuroses and psychoses]. Leningrad: Nauka Publ., 1975. 127 p. (In Russian).
3. Gorbatoва Ye. A. *Teoriya i praktika psikhologicheskogo treninga* [Theory and practice of psychological training]. St. Petersburg: Rech Publ., 2010. 317 p. (In Russian).
4. *Gruppovaya psikhoterapiya* [Group psychotherapy]. Karvasarskiy B. D., Leder S. (eds.). Moscow: Meditsina Publ., 1990. 381 p. (In Russian).

5. Kottler J.A., Brown R.W. *Introduction to therapeutic counseling: voices from the field*. 4th Ed. Australia: Brooks / Cole Thomson Learning, 2000. 442 p. (Rus. ed.: Kottler Dzh., Braun R. *Psikhoterapevticheskoye konsultirovaniye*. St. Petersburg: Piter Publ., 2001. 464 p.).
6. Lebedeva N.V., Lebedeva M.A. K voprosu o professionalnoy identichnosti spetsialista po sotsialnoy rabote [On the question of professional identity of a social work specialist]. *Uchenyye zapiski Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo instituta psikhologii i sotsialnoy raboty — Scientific Notes Journal of St. Petersburg State Institute of Psychology and Social Work*, 2015, 24 (2), pp. 63–70 (in Russian).
7. Rojers C. *Client centered therapy: its current practice, implications, and theory*. Boston: Houghton Mifflin Company, 1951. 560 p. (Rus. ed.: Rodzhers K. *Klientotsentrirovannaya terapiya*. Moscow: Refl-buk Publ., 1997. 320 p.).
8. Whiddett S., Holliforde S. *The competencies handbook*. London: Chartered Institute of Personnel, 1999. 224 p. (Rus. ed.: Uiddet S., Kholliford S. *Rukovodstvo po kompetentsiyam*. Moscow: Hippo Publ., 2003. 228 p.).