




Дополнительная информация для кандидатов в тренеры

www.ifrc.org
Saving lives, changing minds.

 International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies
Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge
Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja
الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر
Global First Aid Reference Centre

 International Federation
of Red Cross and Red Crescent Societies

Преамбула

Выпуская данный документ в печать, МФОККиКП совместно с Глобальным справочным центром по первой помощи (GFARC) учреждает глобальный План подготовки инструкторов по первой помощи, который все национальные общества могут использовать при подготовке инструкторов по первой помощи и тренеров.

Основной целью Плана подготовки инструкторов по первой помощи является:

- установить глобальные стандарты в области подготовки инструкторов по первой помощи и тренеров
- сделать процесс подготовки инструкторов доступным для национальных обществ, укрепить оперативный потенциал и повысить уровень жизнестойкости в местных сообществах.

© 2017 Глобальный справочный центр по первой помощи

Все права защищены. Никакую часть данной публикации нельзя воспроизводить, хранить в системе поиска информации или передавать в какой бы то ни было форме какими бы то ни было средствами: в электронном виде, механически, в виде фотокопии, записи или в любом другом виде без предварительного письменного разрешения Глобального справочного центра по первой помощи. Глобальный справочный центр по первой помощи одобряет использование данного документа (и любых связанных с ним продуктов) национальными обществами МФОККиКП. Все сторонние организации должны обращаться за разрешением на использование.

Глобальный справочный центр по первой помощи МФОККиКП принял разумные меры, чтобы убедиться, что информация, представленная в данной публикации, является точной и соответствует данным наиболее недавних научных исследований на дату публикации. По мере того, как будут появляться данные новых научных исследований, информация в данной публикации может изменяться.

Глобальный справочный центр по первой помощи

98, рю Дидо
75694 Париж, ГСП 14
Франция
Тел: +33 (0)1 44 43 14 46
first.aid@ifrc.org

 Глобальный справочный центр по первой помощи

Безопасная учебная среда

Чем более комфортна обстановка, в которой проходит тренинг, тем проще кандидатам учиться и активно работать в аудитории. Безопасная учебная атмосфера состоит из двух компонентов: физическая среда и психологическая (эмоциональная) среда. Когда вы управляете ситуацией как в физической, так и в эмоциональной среде, вы максимизируете чувство комфорта участников и таким образом лучше всего подготавливаете их к успешному обучению.

Физическая обстановка

Убедитесь, что в помещении царит порядок. Вам может потребоваться преодолеть некоторые ограничения, но вы можете улучшить обстановку или по крайней мере подготовить кандидатов к тому, что им придётся справляться с обстоятельствами, которые нельзя изменить.

- Проверьте состояние аудитории на стадии планирования. Если что-то не подходит для учебной обстановки, попробуйте договориться об изменениях.
- Скорректируйте, или попросите кого-нибудь скорректировать, температуру в аудитории, чтобы она была комфортной, особенно это касается долгих практических сессий. Если в помещении недостаточная вентиляция, откройте дверь или устраивайте короткие перерывы.
- Следите, чтобы то, как расставлены предметы в аудитории, соответствовало презентации/упражнению.
- Содержите аудиторию и доску в чистоте и порядке. Просите разных кандидатов быть ответственными за уборку после сессий.
- Соблюдайте правила относительно еды и напитков в аудитории.
- Приходите заранее, чтобы подготовить помещение и оборудование.
- Начинайте и заканчивайте вовремя.

Психологическая обстановка

Ваш тренерский метод напрямую влияет на настроение и атмосферу в аудитории. Кандидаты чувствуют искреннюю заинтересованность, уважение и заботу. Они также заметят неорганизованность, отсутствие интереса и неподготовленность. Сосредоточьтесь на том, чтобы создать позитивную обстановку, в центре которой учебный процесс, не стремитесь контролировать ситуацию и требовать подчинения, однако будьте готовы справиться со сложной ситуацией. Тщательно проведённая подготовка позволит спокойно и профессионально разрешить любую ситуацию.

Начните с себя

- Уважайте свою роль как тренера. Кандидаты ваши коллеги, но в этой ситуации вы являетесь профессионалом.
- Демонстрируйте профессионализм как в вашей внешности, так и в поведении.

- Будьте настойчивы, но сохраняйте позитивный, дружелюбный настрой.
- Используйте творческий подход и будьте гибким, чтобы вы могли подстраиваться под непредвиденные ситуации.
- Задайте тон, который будет способствовать обучению. Ни в коем случае не шутите над другими и не подвергайте их сарказму.

Установите правила и определите ожидания.

- Создайте среду, где в центре внимания будет учебный процесс, призывайте кандидатов брать на себя ответственность за своё обучение. Избегайте проявления власти для управления ситуацией в аудитории.
- Чётко информируйте кандидатов о целях обучения и признавайте различия между ожиданиями кандидатов и тем, что вы будете изучать во время тренинга.
- На начальном этапе тренинга обсудите эффективные методы коммуникации.
- В первых модулях совместно с участниками выработайте правила для аудитории и сделайте обзор правил соблюдения безопасности. Определите последствия для нарушителей.
 - Напомните кандидатам, что их поведение во время тренинга будет одним из факторов в оценке их способности быть инструктором по первой помощи.
 - Доводите дело до конца, когда кандидаты нарушают правила.

Создайте безопасную, комфортную атмосферу.

- Помогите кандидатам познакомиться друг с другом. Дайте кандидатам возможность поработать в группах. Пусть для разных упражнений кандидаты объединяются в разные группы.
- Понимайте, что кандидаты усваивают материал по-разному, и используйте соответствующие методики тренерской работы, чтобы вовлечь их в процесс.

Что происходит, когда учебная среда перестаёт быть безопасной?

Если кандидат нарушает правила безопасности и создаёт угрозу:

- 1) При необходимости удалите из комнаты или угрожающего безопасности кандидата, или слушателей (помните о своей безопасности и о безопасности кандидатов, примите решение, которое считаете оптимальным в зависимости от ситуации).
- 2) Обеспечьте уход заболевшим или получившим травму и освободите их от занятий.
- 3) Уведомите национальное общество, если в аудитории не присутствует штатный сотрудник (и уведомите власти, если ситуация связана с применением насилия).
- 4) Определите, можно ли продолжать обучение (возможно, потребуется использовать другое помещение).
- 5) Задokumentируйте инцидент и принятые меры.

Примеры могут включать: неправильное использование оборудования, неуместный контакт/прикосновения.

Может также иметь место физическое повреждение обстановки или оборудования, не связанное с действиями кандидатов (пример: неблагоприятные погодные условия, загрязнение химическими веществами или физиологическими жидкостями, общее повреждение и т.п.). Это также является примером угрозы физической обстановке.

Если кандидат угрожает психологической среде:

- 1) Постарайтесь распознать ситуацию и определите её воздействие на кандидатов (либо с помощью наблюдения, либо с помощью идентификации).
- 2) Если вы опознали ситуацию с помощью наблюдения, незаметно проверьте, чувствует ли кандидат(-ы) себя комфортно.
- 3) Если кандидаты указывают, что чувствуют себя некомфортно, поговорите с кандидатом, нарушающим порядок, – ясно дайте понять, что это поведение надо прекратить.
- 4) Если нарушитель продолжает мешать занятию, удалите этого кандидата с тренинга.
- 5) Уведомите национальное общество и задокументируйте ситуацию.

Примеры: расовая дискриминация, домогательства, издевательства и т.п. Это часто может принимать форму неуместных шуток или нежелательных заигрываний.

Дополнительная информация для кандидатов в тренеры



Методы тренерской работы

Как вы узнали на тренинге для инструкторов по первой помощи, методы тренерской работы – это «носители», которые вы можете использовать, чтобы донести ваше послание до слушателей, поэтому различные инструкторы могут использовать различные методы, и всё равно добиваться успеха. Вероятно, вы предпочитаете использовать определённые тренерские методы, потому что они соответствуют вашему стилю. Однако, как тренер вы должны понимать и уметь демонстрировать и те методы, которыми обычно не пользуетесь, потому что вы должны делать следующее:

- Помогать кандидатам вырабатывать свои индивидуальные тренерские стили. Они будут отличаться от ваших и от стилей других кандидатов, потому что у каждого человека своя история и свой опыт.
- Корректировать то, как вы сами используете методы тренерской работы, чтобы удовлетворить учебные потребности кандидатов в инструкторы по первой помощи и выполнить задачи тренинга.
- Быть гибким и позволять кандидатам использовать различные методы, чтобы удовлетворить потребности слушателей.

Выбор метода тренерской работы

Тренерских методов существует такое множество, что вы можете чувствовать себя в растерянности и можете использовать лишь два или три метода, с которыми вам наиболее комфортно; однако это может быть скучно для кандидатов и неэффективно.

Следующие вопросы помогут вам выбрать и успешно использовать методы тренерской работы.

Удовлетворяет ли метод тренерской работы потребности слушателей?

Чтобы выбрать оптимальную тренерскую стратегию для каждой сессии, когда вы составляете планы занятий и/или пересматриваете их перед началом самого занятия, вы можете задать себе следующие вопросы:

- Я хочу, чтобы слушатели расслабились, я хочу их мотивировать или информировать?
- Кандидаты должны приобрести новые навыки или потренироваться в их применении, узнать информацию или исследовать отношения и чувства?
- Что мне следует учесть относительно стадии обучения группы (введение, практика/обзор или мастерство)?

Чего ожидают кандидаты?

На этапе знакомства и определения ожиданий спросите кандидатов, какие методы обучения для них эффективны. Помогите кандидатам определить свой стиль обучения.

Что ограничивает ваш выбор методов:

Ваш выбор тренерского метода будет также зависеть от того, где вы работаете, в частности, от размера и конфигурации помещения. Если, к примеру, вы не можете передвинуть стулья, то провести обсуждения в небольших группах не получится. Однако, вы можете попросить людей работать в парах. На ваш выбор также влияет то, какое оборудование у вас имеется (или отсутствует), и запас времени.

Примеры методов тренерской работы:

Метод	Определение	Преимущества	Недостатки
Игра	Развлекательное упражнение, нацеленное на достижение конкретной цели	<ul style="list-style-type: none"> ■ Интерактивная ■ Способствует активному участию ■ Может сделать процесс обучения развлекательным 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Требуется оборудование ■ Может привести к конкуренции ■ Может вызвать разочарование ■ Для игры требуется время
Изучение конкретных примеров	История из реальной жизни, которая позволяет подробно рассмотреть ситуацию или обстоятельства	<ul style="list-style-type: none"> ■ Участники могут развивать навыки критического мышления, читая и обсуждая сложные сценарии из реальной жизни ■ Это безопасный способ исследовать потенциально опасные условия и ситуации 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Некоторые участники могут не суметь погрузиться в предлагаемый сценарий, так как не понимают контекста ■ Может потребоваться оборудование
Лекция	Вербальная презентация без перерывов	<ul style="list-style-type: none"> ■ Возможность предоставить информацию большой группе слушателей одновременно ■ Возможность контролировать содержание и последовательность информации ■ Требуется минимум оборудования, недорого 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ограничивает коммуникацию одним направлением ■ Ограничивает возможность для отзывов ■ Не даёт участникам самим задать скорость обучения ■ Не подходит для практического обучения, например, приобретения навыков ■ Сложно успешно развить какую-либо способность ■ Может не подходить для презентуемого материала
Демонстрация	Презентация практических навыков, которую делает инструктор по первой помощи. В результате упражнения участники должны освоить данный навык на удовлетворительном уровне, достаточном для соответствия измеряемому стандарту	<ul style="list-style-type: none"> ■ Возможность привлечь внимание кандидатов ■ Приблизжена к реальности ■ Иллюстрирует концепцию или навык ■ Гибкость (можно изменить в соответствии с интересами группы) ■ Можно повторить 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Требуется оборудование и тщательной подготовки, и организации ■ Может занять непропорционально много времени ■ Обычно имеет ограничение по числу людей в группе ■ Помещает участников в пассивную (неактивную) роль ■ Если демонстрация была неточной, участники могут освоить неправильные действия
Практическое занятие	Презентация практического навыка, которую делают участники	<ul style="list-style-type: none"> ■ Позволяет участникам применить полученные знания 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Неправильные действия следует исправить

Дополнительная информация для кандидатов в тренеры

Метод	Определение	Преимущества	Недостатки
Дискуссия	Вербальное взаимодействие в рамках группы на конкретную тему	<ul style="list-style-type: none"> ■ Интерактивно и каждый имеет возможность участвовать ■ Обеспечивает мгновенное получение отзыва ■ Структурирует информацию ■ Объединяет возможности, знания и опыт ■ Стимулирует ■ Позволяет узнать множество точек зрения, в результате чего участники часто расширяют свой кругозор 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ограниченное число участников ■ Использует аудиальный метод получения информации в качестве основного ■ Идея будет меняться от группы к группе ■ Может занимать много времени ■ Открывает возможность для бесцельных дебатов ■ Доминирующую позицию может занять агрессивный человек (люди) ■ Некоторые участники могут испытывать дискомфорт
Вопросы и ответы	Ответы на вопросы под руководством инструктора	<ul style="list-style-type: none"> ■ Проверка восприятия материала группой/отдельными людьми 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Чтобы получить правильные ответы, инструктор должен задать правильные вопросы ■ Подходит отдельным участникам, которые обладают острым умом и самоуверенностью; некоторые могут участвовать лишь в минимальной степени (некоторые могут иметь низкий уровень участия)
Экскурсии	Путешествие участников в какое-либо место за пределами стандартной учебной обстановки	<ul style="list-style-type: none"> ■ Может представиться возможность живого практического обучения ■ Может обеспечить участникам разнообразие в учебной обстановке 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Может потребовать дополнительной логистики (транспорт, безопасность, затраты и т.п.) ■ Может занимать много времени
Сценарии/ролевые игры	Упражнение для решения проблем, которое даёт участникам возможность применить навыки и методы, которые они выучили, в более реалистичной ситуации	<ul style="list-style-type: none"> ■ Особенно хорошо подходит для ситуаций оказания первой помощи, когда есть больше одного варианта правильного ответа, и большую важность имеет то, какое решение примет участник 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Эффективность ограничена тем, насколько хорошо участники вовлечены в процесс ■ Может потребовать время на создание, исполнение и последующее обсуждение
Совместное обсуждение	Спонтанная групповая дискуссия с целью сгенерировать идеи или найти пути решения проблемы	<ul style="list-style-type: none"> ■ Развивает творческое мышление ■ Помогает участникам сгенерировать как можно больше идей 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Слушатели могут попытаться осудить идеи других и ограничить вклад всей группы (вы должны объяснить, как важно быть вежливыми по отношению к другим) ■ Необходимо установить лимит времени, чтобы дискуссия не продолжалась слишком долго
Посещение учебного центра	Область/место, где проходит упражнение, и где находятся материалы, необходимые чтобы научить навыку или концепции, повторить и/или расширить обучение	<ul style="list-style-type: none"> ■ Позволяет участникам самостоятельно изучать материал ■ Может быть использовано отдельными людьми и небольшими группами ■ Можно использовать, когда оборудования недостаточно, и вы хотели бы, чтобы члены группы использовали его совместно 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Чтобы достичь конкретных результатов, в каждом центре вы должны дать чёткие инструкции ■ Вы должны убедиться, что участники возвратят центры в исходное состояние, прежде чем другая группа начнёт использовать это пространство
Работа в малых группах	Когда ваши участники разделены на небольшие рабочие группы	<ul style="list-style-type: none"> ■ Изменяет ритм работы в учебной среде ■ Даёт участникам больше возможностей для участия (чем у них было бы в большой группе) ■ Позволяет вам назначать участников в зависимости от сферы интересов 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Может быть сложно в зависимости от физической обстановки аудитории ■ Участникам может быть сложно сконцентрироваться на конкретной задаче (они могут предпочесть общаться друг с другом)

Активное слушание

Как тренеры, вы должны учить людей методам активного слушания и применять их сами. Рекомендуйте вашим кандидатам также использовать активное слушание. Это сделает диалог проще, эффективнее и значимее.

1. Заинтересовывайте людей.

Практически любую проблему со слушанием можно решить, выработав верное отношение. Не бывает неинтересных людей – бывают незаинтересованные слушатели.

2. Задавайте вопросы.

Не стесняйтесь спросить, если вы не поняли, если вам нужно дополнительное объяснение, или если вы хотите, чтобы выступающий рассказал о теме подробнее. Неприлично формулировать вопросы таким образом, чтобы они смущали или конфузили человека.

3. Сосредоточьтесь на выступающем.

Сосредоточьтесь на словах выступающего, его идеях и чувствах, относящихся к предмету.

4. Дождитесь своей очереди.

Вы не можете слушать, когда вы разговариваете. Постарайтесь не перебивать.

5. Сопереживайте выступающему.

Попробуйте поставить себя на место выступающего, чтобы понять, что чувствует другой человек.

6. Отложите отрицательные эмоции.

Старайтесь отвлечься от своих забот, страхов и проблем. Они могут помешать вам хорошо слушать. Если они возвращаются, быстро отметьте для себя, что происходит, и это освободит вас от них и даст возможность слушать. Займитесь этими вопросами в другое время, чтобы они не возвращались и не сбивали вас с толку.

Как принимать ОТЗЫВЫ

И вы, и кандидаты должны чувствовать себя комфортно, когда даёте друг другу отзывы о работе. Кандидаты в особенности должны знать, что вы не критикуете их лично, а даёте им рекомендации, которые помогут им усовершенствовать своё мастерство.

Используйте следующие методы для качественных отзывов и обучите им ваших кандидатов:

- Хвалите кандидатов, когда у них что-либо получается. Будьте как можно более конкретны.
- Убедитесь, что кандидат слушает.
- Когда вы кого-то поправляете, используйте соответствующий тон и язык тела.
- Сохраняйте спокойствие, если кандидат вам возражает. Если вы чувствуете нарастающее напряжение, сделайте вдох и перенесите фокус на то, как разрешить ситуацию, соблюдая достоинство кандидата и способствуя установлению позитивного взаимопонимания.
- Формулируйте комментарии конструктивным образом. Например, вместо заявления «Вы выбрали неверный материал» тренер может спросить: «Как вы можете убедиться, что выбрали верный материал?»
- Прежде всего делайте наиболее важные исправления. Делайте их небольшими сегментами, так как слишком большой объём информации может обескуражить.
- Сразу обратитесь повторно к кандидатам, которым сложно принимать критику. При необходимости попросите более опытного тренера помочь или выступить в качестве посредника.

Помните, давать и получать отзывы – это навык, для его освоения нужно время. Когда вы демонстрируете такое поведение в работе с вашими кандидатами, вы помогаете им вырабатывать собственные механизмы работы с отзывами. Другие советы о том, как давать отзывы, вы найдёте в рабочей тетради тренера.

Стремимся к ясности

Когда вы подозреваете, что кандидат не понял тему или не согласен с вами или с другим кандидатом, смотрите на ситуацию как на возможность прояснить вопрос и немедленно разобраться с ситуацией.

Прежде всего, соберите фактическую информацию и убедитесь, что вы полностью понимаете ситуацию, прежде чем придёте к варианту её разрешения. Затем используйте механизм проверки восприятия чтобы убедиться, что информация актуальна и точна, и что все понимают суть ситуации или инструкций. Проверка восприятия проводится с помощью вопросов, потому что, когда кандидаты на них отвечают, это помогает им принять на себя ответственность за собственное обучение, отношение и действия – это важный фактор, который способствует установлению понимания и помогает разрешить конфликт.

Какой тип вопроса сработает лучше всего, зависит от того, какая требуется информация. Вот некоторые примеры:

1. Если вы хотите определить, обладают ли кандидаты базовой информацией и понимают ли её, подведите к вопросу об информации следующим образом:

- Определите, что происходит...
- Перечислите различные причины...
- Расскажите о...
- Назовите различные типы...

2. Если вы хотите, чтобы кандидат применил информацию к конкретному примеру или к ситуации, используйте вопросы применения:

- Можете ли вы привести примеры...?
- По вашей оценке, как часто...?
- Как бы вы продемонстрировали...?
- Что было бы мерой...?

3. Если вы хотите, чтобы кандидаты продемонстрировали способность рассматривать проблему и принимать решения, применяя знания к новым ситуациям, используйте вопросы о решении проблем:

- Какой вывод вы часто делаете из...?
- Как бы вы сформулировали ...?
- Какие причины вы бы назвали...?
- Составьте план для...

4. Другие подходы включают следующее:

- Подсказка: намёки или подсказки, чтобы получить желаемый ответ – если невербальным сигналом того, что человек внимательно слушает, является то, что он сидит прямо и смотрит на выступающего, каковы невербальные сигналы того, что человек слушает невнимательно?
- Обоснование: попросите назвать причины конкретного ответа – почему вы так говорите?
- Уточнение: стремитесь понять лучше – что вы под этим подразумеваете? Можете ли вы привести пример?
- Расширение: просим предоставить дополнительную информацию – что ещё это может означать? Если бы это было правдой, к чему бы это привело?
- Перенаправление: задайте тот же вопрос более чем одному кандидату – задайте вопрос и попросите кандидата дать один ответ, а затем задайте вопрос другому кандидату и получите ещё один ответ. Перенаправьте вопрос всей группе, попросите дать ответ, комментарий или подробный отзыв.

Разрешение конфликта

Как правило, встречаются два типа конфликтов: межличностный конфликт (конфликт между двумя или более людьми) и организационный конфликт (конфликт, вызванный организационной структурой или практикой). Конфликт – это не всегда негативное явление.

В вашей роли тренера вы можете вступать в конфликт с вашими кандидатами. Не соглашаться с другими допустимо. Однако, когда вам нужно работать со сложными кандидатами или нужно найти решение вопроса, вы можете использовать следующий подход к разрешению конфликтов:

- сохраняйте спокойствие
- используйте активное слушание
- стремитесь к ясности
- работайте с фактами: приводите пример и просите, чтобы вам привели пример; пересматривайте записи
- убедитесь, что участники конфликта каким-либо образом его разрешат.

Варианты разрешения могут быть разными, от дружеского соглашения в вопросах, вызвавших расхождение мнений, до соглашения остаться несогласными и уважать мнение друг друга. Обучите кандидатов этим навыкам, и пусть они используют этот процесс, когда не согласны друг с другом.

Этот материал подготовлен на основе версии, используемой в программе подготовки инструкторов Канадского Красного Креста.

Практическое обучение в области первой помощи

(Подготовлено для проекта «Тренер» Глобального справочного центра по первой помощи)

Автор: Кристоф Мюллер, учёный-педагог

Глава Немецкого Красного Креста – программа обучения в области первой помощи, штаб-квартира в Берлине

Контакт: muellerc@drk.de

Квалифицированный учитель или инструктор определяет степень воздействия своих уроков с помощью педагогических навыков согласно Джону Хатти в «Делаем обучение видимым для учителей» (“Making learning visible for teachers”), 2013 г. Хатти провёл мета-анализ 800 случаев успешного взаимодействия в контексте образования и изучил устойчивость этих ситуаций в отношении учителей и инструкторов:

- Он или она знает самые важные методы преподавания предмета в плане содержания и в дидактических терминах.
- Он или она понимает, как поддерживать оптимальную учебную атмосферу.
- Он или она следит за учебным процессом и даёт соответствующие отзывы.
- Она или она уверен в мотивации и потенциале участников в отношении целей обучения.
- Он или она может поддержать слушателей на поверхности с помощью создания базы фактических знаний, а также на более глубоком уровне с помощью понимания, синтеза и успешного сотрудничества.

Желание участников тренинга обучать навыкам оказания первой помощи и их поведение в учебной обстановке определяются имеющимися у них знаниями, опытом и ожиданиями. Инструкторы предоставляют участникам место, где они могут научиться и принять участие в процессе, используя имеющиеся у них навыки и будучи активными и восприимчивыми в процессе обучения, при выполнении упражнений и составлении отзывов. Самоуверенность, мотивация и целеустремлённость являются психологическими ключами-двигателями процесса, так же, как и страхи, фантазии и предрассудки. Квалифицированные инструкторы должны проявлять эмпатию, должны использовать навыки наблюдения и руководства, чтобы поддерживать слушателей. В организациях, оказывающих помощь, инструкторы часто слишком сосредоточены на медицинском или техническом материале, на структуре обучения, организационном руководстве и институционально-правовых аспектах подготовки в области первой помощи.

Современное интерактивное обучение – это процесс, где участники и тренер взаимодействуют с помощью диалога – это новый ключевой навык для инструкторов. Последние научные оценки тренингов по первой помощи в Германии показывают, что инструкторы слишком много сами разговаривают в аудитории. Монологи дают возможность для самопрезентации и способствуют развитию чувства эмоциональной безопасности для инструктора, но они препятствуют вовлечению участников и затрудняют идентификацию себя с содержанием тренинга.

Активное слушание, самоанализ, самодисциплина, взаимное и селективное обучение помогают понять точку зрения слушателей и способствуют повышению актуальности процесса обучения. Кумулятивное обучение основано на использовании слушателями имеющегося опыта и навыков, их индивидуальных и коллективных знаний. Взаимообмен, командная работа и поддержка коллег способствуют кооперативному и конкурентному обучению в атмосфере положительной конкуренции практического обучения. Важная образовательная цель – дать практикантам и слушателям значимый и положительный опыт, с помощью которого они найдут ответы на экзистенциальные вопросы в жизни.

Характеристики прямых инструкций описывают важные элементы тренерской работы:

- Чёткое понимание целей обучения, что слушатели должны понимать и уметь делать по окончании обучения.
- Какие критерии оценки используются для измерения результатов обучения? Слушатели должны знать стандарты тренинга с самого начала.
- Чтобы обучение было активным, нужны «стартеры»: примеры конкретных случаев, видеоклипы, фотографии, практические занятия, ролевые игры и собственный опыт.
- Учебный материал должен быть основан на фактических данных, структура его должна быть прозрачной, он должен быть убедительным.
- Передаче и применению учебного материала способствуют групповое тренерство во время и после практических занятий и поддержка коллег.
- Комплексная визуализация материала, наблюдения и результаты в конце каждого учебного сегмента помогают связать старое и новое знание.

Следующие вопросы помогут следить за ходом учебного процесса и послужат отправными точками и сигналами для дальнейшей тренерской деятельности и изменений в дидактике тренинга:

- Ведёт ли участие слушателей к видимому пониманию предмета?
- Активны ли слушатели, задают ли они вопросы касательно их собственных потребностей в области обучения, связывают ли материал тренинга с условиями у себя в регионе?

- Связываем ли мы обучение с имеющимися фоновыми знаниями участников?
- Является ли содержание тренинга и используемые методы актуальными для реальности, в которой живут и работают участники?
- Достаточно ли места и времени для того, чтобы слушатели могли принимать решения и участвовать в процессе?
- Является ли учебная атмосфера позитивной? Способствует ли она взаимной поддержке?
- Внимательны ли мы и можем ли увидеть межкультурные различия и барьеры?
- Как мы способствуем развитию желания оказывать первую помощь и снижению страха с помощью наших методов обучения и подготовки?

Развитию наших навыков обучения и коммуникации способствует тренерская работа «равный-с-равным» среди инструкторов. Систематические отзывы, использование бланков для оценки и динамических групповых упражнений помогают пройти сквозь процесс тренинга. Инструкторы могут использовать и должны приветствовать саморегулирование в группах. Инструктор даёт контекст или задаёт ситуацию для выработки соответствующих решений для проблем и действует как ведущий. Модель «Практическое обучение», основанная на гуманистической психологии Рут Кон «Темоцентрированное взаимодействие» ("Theme-centered Interaction"), является прекрасным компасом для инструкторов по первой помощи:



Динамическое влияние и факторы успеха в качественном обучении в области первой помощи:

Участники/слушатели

1. Опыт в области обучения и применяемые методы
2. Мотивация, жизненный контекст, актуальность предмета
3. Психическая и физическая пригодность
4. Коммуникационное поведение
5. Прикладной интерес к обучению
6. Удовлетворённость клиентов Красным Крестом

Группа в аудитории

1. Учебный климат
2. Социальный и культурный состав
3. Число участников
4. Возрастная структура
5. Условия жизни и работы участников
6. Динамика группы

Инструктор или учитель

1. Мотивация и самоидентификация в процессе образования
2. Коммуникация и способность разрешать конфликты
3. Самоанализ и самодисциплина
4. Дидактическое и тематическое знание
5. История Красного Креста и уровень информации
6. Медицинская квалификация и практический опыт в оказании первой помощи

Учебная ситуация

1. Национальные и международные стандарты обучения первой помощи
2. Качество подготовки инструкторов
3. Качество администрирования тренинга на местном уровне
4. Качество маркетинга подготовки в области оказания первой помощи
5. Поддержка электронных средств, касающихся оказания первой помощи
6. Имидж национального общества КК/КП и их продуктов в области обучения первой помощи

Эта модель учебного процесса показывает равную важность четырёх факторов обучения в виде равностороннего треугольника, вписанного в круг. В ходе хорошо организованного учебного процесса он постоянно движется в динамическом балансе. Если игнорировать один из четырёх факторов или пренебречь им, наступит дисбаланс или нарушение учебного процесса, который инструкторы должны идентифицировать и исправить. Мы можем также представить эти четыре фактора успеха в виде экранов, которые инструкторы должны включить, и за которыми должны следить до, во время и по окончании тренинга. Для надёжной, аутентичной обстановки КК/КП логистика тренинга, связь с общественностью и подбор кадров столь же важны, сколь и качество работы тренера.

Дополнительная информация для кандидатов в тренеры

За дополнительной информацией относительно данной публикации обращайтесь, пожалуйста, в Глобальный справочный центр по первой помощи: first.aid@ifrc.org
